

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

SYTHONG KHONESAVANH

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH,
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐÁP ỨNG
YÊU CẦU CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN HIỆN NAY -
QUA NGHIÊN CỨU TỈNH U ĐÔM XAY**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC**



HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

SYTHONG KHONESAVANH

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH,
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐÁP ỨNG
YÊU CẦU CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN HIỆN NAY -
QUA NGHIÊN CỨU TỈNH U ĐÔM XAY**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC
Mã số: 9310201**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. VŨ HOÀNG CÔNG



HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

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

Tác giả

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Sythong Khonesavanh', written in a cursive style.

Sythong Khonesavanh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	8
1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh	8
1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở tỉnh U Đôm Xay đáp ứng yêu cầu phát triển mới của đất nước	24
1.3. Đánh giá các công trình đã tổng quan và những khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu	34
Chương 2. LÝ LUẬN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO. CẤP TỈNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN CỦA NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY	40
2.1. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh và vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào	40
2.2. Quan niệm và nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.....	53
2.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh	62
Chương 3. THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH Ở NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO, QUA NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TỈNH U ĐÔM XAY	73
3.1. Khái quát điều kiện tự nhiên, xã hội, chính trị, kinh tế, an ninh, quốc phòng tỉnh U Đôm Xay và đặc điểm đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh	73
3.2. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh của tỉnh U Đôm Xay từ Đại hội Đảng X (2016) đến nay	94
3.3. Đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh của tỉnh U Đôm Xay từ Đại hội Đảng X đến nay.....	116
Chương 4. BỐI CẢNH, QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC HIỆN NAY	129
4.1. Bối cảnh và yêu cầu chiến lược phát triển tới 2030, tầm nhìn 2050	129
4.2. Quan điểm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ.....	140
4.3. Những giải pháp tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển đất nước.....	143
KẾT LUẬN.....	163
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	166
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	167

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Nghĩa đầy đủ
CHDCND	: Cộng hòa Dân chủ Nhân dân
ĐNCB	: Đội ngũ cán bộ
ĐNCBLĐCT	: Đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh
ĐT, BD	: Đào tạo, bồi dưỡng
KT-XH	: Kinh tế - xã hội
MTLXDDN	: Mặt trận Lào xây dựng đất nước
NDCM	: Nhân dân cách mạng

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Bản đồ các tỉnh của nước CHDCND Lào hiện nay.	74
Biểu đồ 3.2: Số lượng ĐNCBLĐ tại tỉnh U Đôm Xay được quy hoạch giai đoạn 2016-2024.....	96
Biểu đồ 3.3: Công tác đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024.....	100
Biểu đồ 3.4: Công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024.....	102
Biểu đồ 3.5: Công tác bố trí đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024.....	106
Biểu đồ 3.6: Công tác bổ nhiệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024.....	107
Biểu đồ 3.7: Công tác luân chuyển đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024.....	108
Biểu đồ 3.8: Công tác kỷ luật đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024.....	113

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1: Thực hiện chính sách trợ cấp một lần giai đoạn I tại tỉnh U Đôm Xay đến năm 2025.	80
Bảng 3.2: Tình hình tăng trưởng và cơ cấu kinh tế tỉnh U Đôm Xay năm 2024	82
Bảng 3.3: Tình hình sản xuất nông nghiệp và tiêu thụ sản phẩm của tỉnh U Đôm Xay năm 2024	83
Bảng 3.4: Công tác đãi ngộ đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024.....	110
Bảng 3.5: Công tác khen thưởng ĐNCBLĐCT U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024.....	112

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong mọi giai đoạn cách mạng, Đảng NDCM Lào luôn coi trọng công tác cán bộ nói chung, công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo, trong đó có lãnh đạo cấp tỉnh nói riêng. Đặc biệt từ Đại hội X (2016) đến Đại hội XII năm 2026 với những mục tiêu hội nhập, mở cửa, đa phương hóa, đa dạng hoá quan hệ nhằm đưa đất nước thoát khỏi danh sách các nước kém phát triển và thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững theo Tầm nhìn 2050 đã tác động đến vai trò quan trọng của các tỉnh trong thực hiện nhiệm vụ gắn với thành công chung của cả nước càng thể hiện rõ hơn. Do đó việc xây dựng ĐNCBLĐCT lại càng là yêu cầu vừa cấp thiết vừa lâu dài nhất là khi đây là một trong mười một nội dung lớn được Đảng NDCM Lào đề ra trong Cương lĩnh chính trị lần thứ ba tại Đại hội XII vừa qua.

Hiện nay, ĐNCBLĐCT đóng vai trò quan trọng trong HTCT cấp tỉnh vì đây là đội ngũ đầu tàu, nòng cốt của toàn bộ ĐNCB, công chức của tỉnh, là nhân tố hàng đầu quyết định thành công trên mọi lĩnh vực của tỉnh. Mặt khác, ĐNCB là một nguồn cung cấp thường xuyên, quan trọng nhất cho ĐNCB lãnh đạo cấp trung ương. Nhiều bộ trưởng, thứ trưởng, trưởng, phó các ban của Trung ương Đảng, uỷ viên Bộ chính trị, Ban bí thư của Đảng NDCM Lào... đã trưởng thành từ ĐNCB các tỉnh trên cả nước. Do vậy, công tác xây dựng ĐNCB này không chỉ trực tiếp ảnh hưởng tới sự phát triển của các địa phương mà còn góp phần quan trọng trong quá trình xây dựng ĐNCB lãnh đạo của cả nước.

Trong các tỉnh phía Bắc của nước CHDCND Lào tỉnh U Đôm Xay có vị trí địa lý chiến lược về kinh tế cũng như về an ninh quốc phòng, là trung tâm phát triển mới của khu vực phía Bắc. Những năm qua tỉnh U Đôm Xay đã tập trung vào việc phát triển KT-XH nhờ vậy tốc độ phát triển kinh tế luôn được đảm bảo cũng như các vấn đề liên quan đến đời sống xã hội nói chung của

nhân dân đã được giải quyết có hiệu quả. Sự thành công của tỉnh U Đôm Xay đến từ nhiều nguyên nhân khác nhau trong đó ĐNCB lãnh đạo tỉnh được coi là một nhân tố quan trọng. Để có đội ngũ đó, trong thời gian qua, tỉnh U Đôm Xay đã hết sức chú trọng đến việc xây dựng ĐNCB lãnh đạo của tỉnh. Điều đó được thể hiện qua việc xây dựng quy hoạch ĐNCB lãnh đạo tỉnh đã đảm bảo tính rõ ràng, cụ thể, có tính kế thừa; công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNCB lãnh đạo tỉnh về chuyên môn nghiệp vụ, về lý luận chính trị đã được tăng cường; việc tuyển chọn ĐNCB lãnh đạo tỉnh đảm bảo dân chủ, công bằng; công tác bố trí, sử dụng ĐNCB lãnh đạo tỉnh đã dựa trên trình độ, thể mạnh, ưu điểm của các cán bộ lãnh đạo; công tác đánh giá ĐNCB lãnh đạo tỉnh đã được chú trọng tiến hành hiệu quả, thực chất và việc thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNCBLĐCT đã giúp cho các cán bộ yên tâm công tác, thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý.

Tuy nhiên bên cạnh những thành tựu đã đạt được, công tác xây dựng ĐNCBLĐCT vẫn còn tồn tại những hạn chế như công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT ở một số thời điểm còn thiếu tính chiến lược, chưa dự báo được nhu cầu dài hạn gắn với định hướng phát triển KT-XH của tỉnh; công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT vẫn còn nặng về lý thuyết, chậm cập nhật kiến thức mới phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế và đổi mới phương thức quản lý nhà nước; công tác bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển ĐNCBLĐCT trong một số trường hợp chưa thật sự căn cứ vào năng lực, sở trường, mà còn chịu ảnh hưởng của yếu tố kinh nghiệm cá nhân hoặc quan hệ xã hội; công tác đãi ngộ, khen thưởng ĐNCBLĐCT còn chậm được điều chỉnh theo thực tế biến động KT-XH đặc biệt trong bối cảnh đồng Kíp mất giá và giá cả sinh hoạt tăng cao. Những hạn chế này xuất phát từ các nguyên nhân chủ quan cũng như khách quan tác động, ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ của ĐNCB lãnh đạo tỉnh U Đôm Xay. Trong giai đoạn phát triển mới, tỉnh U Đôm Xay cần có những đánh giá, tổng kết cũng như đề ra những giải pháp thiết thực nhằm

nâng cao hiệu quả công tác xây dựng ĐNCBLĐ, để có được đội ngũ cán bộ lãnh đạo của tỉnh đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển mới của nước CHDCND Lào trong thời gian tới.

Để hiểu rõ thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào trong thời gian vừa qua, việc nghiên cứu một tỉnh của Lào đã thực hiện công tác này như thế nào là một phương pháp có ý nghĩa - phương pháp nghiên cứu trường hợp điển hình. Trường hợp nghiên cứu ở đây là tỉnh U đôm xay, một tỉnh ở vùng đông bắc của nước Lào, nơi nghiên cứu sinh đang sống và làm việc. Đó là lý do nghiên cứu sinh chọn đề tài: ***“Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh nước CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển hiện nay - Qua nghiên cứu tỉnh U Đôm Xay”*** để làm đề tài nghiên cứu luận án chuyên ngành chính trị học.

2. Mục đích và nhiệm vụ của đề tài

2.1. Mục đích

Trên cơ sở lý luận về xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển của nước CHDCND Lào đề tài phân tích thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT nước CHDCND Lào qua nghiên cứu trường hợp tại tỉnh U Đôm Xay từ đó luận giải bối cảnh, yêu cầu và đề xuất quan điểm, giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác xây dựng ĐNCBLĐCT tới năm 2030 tầm nhìn năm 2050 đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển của nước CHDCND Lào giai đoạn tới.

2.2. Nhiệm vụ

Đề tài thực hiện những nhiệm vụ nghiên cứu chính sau:

- Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài;
- Hệ thống hóa cơ sở luận về xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển của nước CHDCND Lào;
- Phân tích thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển từ 2016 đến nay qua nghiên cứu trường hợp tỉnh U Đôm Xay nước CHDCND Lào;

- Phân tích bối cảnh, yêu cầu, quan điểm của Đảng NDCM Lào và đề xuất giải pháp xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển của nước CHDCND Lào tới 2030 tầm nhìn tới 2050.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài

3.1. Đối tượng nghiên cứu của đề tài

Công tác Xây dựng ĐNCBLĐCT ở tỉnh U Đôm Xay đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển của nước CHDCND Lào.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của đề tài

Về không gian: nghiên cứu tại tỉnh U Đôm Xay nước CHDCND Lào.

Về thời gian: từ năm 2016 (Đại hội lần thứ X) đến 2025. Tác giả lựa chọn phạm vi nghiên cứu này xuất phát từ các lý do sau: *Thứ nhất*, đây là giai đoạn hai nhiệm kỳ tỉnh U Đôm Xay tập trung xây dựng ĐNCB sau giai đoạn xử lý các vụ án tham nhũng liên quan đến cán bộ tại tỉnh những năm 2011-2015; *Thứ hai*, giai đoạn Đại hội X và XI là giai đoạn Đảng NDCM Lào tập trung thực hiện đường lối phát triển kinh tế-xã hội để giúp đất nước do vậy đã đặt ra các yêu cầu mới về công tác cán bộ.

4. Cơ sở luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của đề tài

4.1. Cơ sở luận

Đề tài dựa trên cơ sở luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kaysone Phomvihane và quan điểm, đường lối của Đảng NDCM Lào về công tác cán bộ.

4.2. Cơ sở thực tiễn

- Thực tiễn xây dựng, phát triển nước CHDCND Lào nhất là thời kỳ mở cửa, hội nhập, xây dựng kinh tế thị trường, nhà nước pháp quyền Dân chủ Nhân dân;

- Thực tiễn xây dựng ĐNCBLĐCT ở các nước tương đồng chế độ chính trị với Lào là CHND Trung Hoa và CHXHCNVN.

4.3. Phương pháp nghiên cứu của đề tài

Phương pháp luận là chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử.

Các phương pháp nghiên cứu khoa học chuyên ngành như:

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: (nghiên cứu tài liệu văn kiện chính trị, pháp lý của Đảng và Nhà nước): tác giả tiến hành nghiên cứu, phân tích có hệ thống các văn kiện chính trị, pháp lý của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào nhất là các nghị quyết của Đảng NDCM Lào, chiến lược phát triển đất nước, Kế hoạch phát triển KT-XH quốc gia, Hiến pháp và các VBQPPL quy định liên quan đến công tác cán bộ qua đó làm rõ cơ sở lý luận, quan điểm chỉ đạo và yêu cầu chính trị đối với việc xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển hiện nay.

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: trên cơ sở các tài liệu lý luận và thực tiễn thu thập được tác giả sử dụng phương pháp phân tích để làm rõ nội dung, tiêu chí và các yếu tố cấu thành ĐNCBLĐCT đồng thời vận dụng phương pháp tổng hợp nhằm khái quát hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn rút ra từ nghiên cứu trường hợp tỉnh U Đôm Xay.

- Phương pháp logic và lịch sử: Phương pháp này được sử dụng để xem xét công tác xây dựng ĐNCBLĐCT trong mối quan hệ biện chứng giữa các giai đoạn lịch sử, làm rõ quá trình hình thành, phát triển và những biến đổi của ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào nói chung và tỉnh U Đôm Xay nói riêng, từ đó nhận diện xu hướng và yêu cầu đặt ra đối với ĐNCBLĐCT trong bối cảnh hiện nay.

- Phương pháp thống kê, so sánh (trên cơ sở dữ liệu của các cơ quan đảng và nhà nước có thẩm quyền ở TW và tỉnh): tác giả khai thác và xử lý số liệu chính thức của các cơ quan đảng và nhà nước có thẩm quyền ở Trung ương và cấp tỉnh để thống kê, so sánh về cơ cấu, số lượng, chất lượng và hiệu quả hoạt động của ĐNCBLĐCT qua đó đánh giá khách quan thực trạng, chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, làm cơ sở đề xuất các giải pháp phù hợp với chiến lược phát triển đất nước hiện nay.

Trong luận án việc thu thập, phạm vi, quy trình xử lý số liệu được sử dụng trong luận án cụ thể đó là: (1) Thu thập số liệu: Luận án sử dụng kết hợp dữ liệu thứ cấp và sơ cấp nhằm bảo đảm tính toàn diện và độ tin cậy của thông tin. Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các văn kiện của Đảng, báo cáo của cơ quan tổ chức - cán bộ, niên giám thống kê, các đề án và báo cáo tổng kết liên quan đến ĐNCBLĐCT. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu đối với cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý và một số chuyên gia có liên quan. Việc thiết kế công cụ khảo sát được chuẩn hóa theo mục tiêu nghiên cứu, bảo đảm khả năng đo lường các tiêu chí về phẩm chất, năng lực và kết quả thực thi nhiệm vụ. Quá trình thu thập số liệu được thực hiện có kiểm soát, bảo đảm tính khách quan và hạn chế sai lệch thông tin; (2) Phạm vi thu thập số liệu của luận án tập trung vào ĐNCBLĐCT tại U Đôm Xay trong giai đoạn 201-2024. Đối tượng thu thập bao gồm các ĐNCBLĐCT giữ chức vụ lãnh đạo trong hệ thống chính trị cấp tỉnh như các sở, ban, ngành và một số đơn vị trực thuộc' (3) Quy trình xử lý và phân tích số liệu: số liệu sau khi thu thập được tiến hành kiểm tra, làm sạch và mã hóa trước khi đưa vào xử lý. Luận án sử dụng các phương pháp thống kê mô tả để tổng hợp và phản ánh thực trạng ĐNCBLĐCT, kết hợp với phân tích so sánh nhằm làm rõ sự biến động qua các giai đoạn. Kết quả phân tích được đối chiếu với khung lý thuyết và mục tiêu nghiên cứu để bảo đảm tính logic và khoa học. Quy trình xử lý số liệu ĐNCBLĐCT được thực hiện chặt chẽ, góp phần nâng cao độ tin cậy và giá trị của các kết luận trong luận án.

5. Đóng góp mới của đề tài

- Đề tài góp phần hệ thống hóa những vấn đề lý luận về xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển của nước CHDCND Lào;
- Đề tài góp phần đã phân tích thực trạng, chỉ rõ mặt tích cực, nguyên nhân, hạn chế và nguyên nhân, vấn đề đặt ra cũng như đúc rút bài học kinh

nghiệm về xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển từ 2016 đến nay qua nghiên cứu trường hợp tỉnh U Đôm Xay nước CHDCND Lào;

- Đề tài đóng góp trong việc luận giải rõ bối cảnh, yêu cầu, đề xuất quan điểm, giải pháp xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển của nước CHDCND Lào tới 2030 tầm nhìn tới 2050.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

6.1. Ý nghĩa lý luận

Đề tài góp phần hệ thống hóa lý luận về xây dựng ĐNCBLĐCT thông qua việc làm rõ quan niệm, vai trò; nội dung và những yếu tố ảnh hưởng đến xây dựng ĐNCBLĐCT.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Cung cấp luận cứ khoa học cho Đảng bộ, UBND tỉnh và Ban tổ chức tỉnh U Đôm Xay và các tỉnh trong nước CHDCND Lào đổi mới các khâu công tác trong xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển trong giai đoạn mới của đất nước đã được Đại hội XII đề ra. Làm tài liệu tham khảo trong giảng dạy các môn chính trị học, xây dựng Đảng, chính sách công của các Học viện, trường đại học tại CHDCND Lào.

7. Kết cấu của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm có 4 chương với 12 tiết.

Chương 1

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

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH

1.1.1. Nghiên cứu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp nói chung và cấp tỉnh nói riêng ở Việt Nam, Trung Quốc

Đỗ Thị Hoàng (2016), “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có tâm, có tầm” [8]. Bài viết đã chỉ rõ những nội dung chính đó là (1) Tỉnh Quảng Ninh luôn xác định việc xây dựng ĐNCB lãnh đạo có vai trò đặc biệt quan trọng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền, đoàn thể vững mạnh nhằm đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn phát triển hội nhập mới của tỉnh cũng như của đất nước; (2) Tỉnh Quảng Ninh luôn đặt công tác quy hoạch ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp lên hàng đầu trong đó chú trọng đến việc luân chuyển, điều động, bổ nhiệm lại cán bộ trong đó tỉnh chú trọng đến xây dựng ĐNCB lãnh đạo nguồn trẻ, cán bộ nữ, cán bộ trưởng thành từ thực tiễn; (3) Tỉnh đã chú trọng đổi mới quy trình đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng dân chủ, công khai thông qua bảo vệ đề án-một điểm mới để góp phần chọn đúng cán bộ có năng lực và tạo động lực để cán bộ phấn đấu và (4) Tỉnh Quảng Ninh giai đoạn tới tiếp tục xây dựng ĐNCB lãnh đạo có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu tham nhũng, có tư duy đổi mới, có kiến thức chuyên môn, có nghiệp vụ vững vàng, có ý thức tổ chức kỷ luật, dám nghĩ dám làm và đoàn kết.

Nguyễn Thị Phương (2017), “Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Trung Quốc” [15, tr.74-78]. Bài viết đã tập trung phân tích các nội dung sau đây: (1) Chính sách đào tạo và bồi dưỡng cán bộ của Trung Quốc đã trải qua nhiều giai đoạn quan trọng, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của đội

ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Trước năm 1978, đào tạo chủ yếu tập trung vào giáo dục tư tưởng chính trị và quân sự, đảm bảo sự trung thành tuyệt đối với Đảng Cộng sản Trung Quốc. Từ năm 1978 đến 1992, nội dung đào tạo được đa dạng hóa, chú trọng kỹ năng quản lý kinh tế, khoa học kỹ thuật và hợp tác quốc tế để nâng cao chất lượng đào tạo; (2) Từ năm 1992 đến nay, Trung Quốc tập trung vào chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ, nâng cao kỹ năng chuyên môn và quản lý hiện đại. Công nghệ thông tin được ứng dụng mạnh mẽ trong đào tạo, giúp cải thiện phương pháp và chất lượng giảng dạy, đáp ứng nhu cầu thực tiễn của xã hội. Hệ thống quy định hiện hành về ĐT, BD cán bộ khá hoàn chỉnh, bao gồm Luật Cán bộ, quy định đào tạo lãnh đạo và các chương trình đào tạo liên tục; (3) Bài học kinh nghiệm từ Trung Quốc cho thấy, quá trình đào tạo cần liên tục và nhất quán, kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn.; nội dung và phương pháp đào tạo phải đa dạng hóa để đáp ứng nhu cầu đa dạng của xã hội. Hợp tác quốc tế và ứng dụng công nghệ thông tin là những yếu tố quan trọng giúp nâng cao chất lượng đào tạo.

Nguyễn Minh Tuấn (2018), “Kinh nghiệm của Trung Quốc về luân chuyển, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương và những tham chiếu cho Việt Nam” [23, tr.62-67]. Bài viết phân tích các vấn đề chính đó là: (1) Chính sách luân chuyển và bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương ở Trung Quốc đã được triển khai từ lâu, nhằm đảm bảo tính khách quan, minh bạch và hiệu quả trong quản lý. Trung Quốc nhận thấy rằng việc bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo từ địa phương khác có thể giảm thiểu tình trạng cục bộ, bè phái và tăng cường tính toàn diện trong quản lý; (2) Trung Quốc thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo định kỳ, đặc biệt là những vị trí quan trọng như Bí thư tỉnh ủy, Chủ tịch tỉnh. Việc bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo từ các vùng khác nhau giúp họ mang đến những kinh nghiệm và góc nhìn mới, giúp địa phương phát triển một cách toàn diện và

hiệu quả hơn. Trung Quốc chú trọng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ qua trang bị kiến thức về văn hóa, kinh tế, xã hội của địa phương mới để họ có thể nhanh chóng thích nghi và đưa ra các quyết sách đúng đắn; (3) Việt Nam có thể áp dụng kinh nghiệm này để đảm bảo cán bộ lãnh đạo có cái nhìn toàn diện và không bị ảnh hưởng bởi lợi ích cục bộ. Luân chuyển định kỳ cũng giúp phát hiện và đào tạo nhân tài, tạo cơ hội cho nhiều cán bộ có năng lực. Để cán bộ có thể nhanh chóng thích nghi với môi trường mới, cần có chương trình ĐT, BD kiến thức về địa phương mới. Bổ nhiệm cán bộ từ các vùng khác nhau giúp mang lại những kinh nghiệm và góc nhìn mới, góp phần phát triển KT-XH địa phương một cách toàn diện.

Nguyễn Khánh (2019), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp “vừa hồng vừa chuyên” [10]. Bài viết đã chỉ rõ (1) Ban Thường vụ Tỉnh ủy Ninh Bình đã thường xuyên quan tâm ĐT, BD và luôn có những đổi mới trong công tác cán bộ thông qua việc ban hành các văn bản về công tác cán bộ để chỉ đạo các cấp, các ngành; (2) Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ được thực hiện nghiêm túc, khách quan, đảm bảo thực chất hơn, không còn hình thức, dựa vào đánh giá định lượng, căn cứ vào những tiêu chí cụ thể; (3) Công tác quy hoạch ĐNCB lãnh đạo, quản lý được tiến hành dân chủ, chặt chẽ, bám sát quan điểm, nguyên tắc, thực hiện nghiêm túc nguyên tắc tập trung dân chủ trong quy hoạch cán bộ qua đó tỉnh đã có ĐNCB kế cận dồi dào; (4) Công tác ĐT, BD ĐNCB lãnh đạo, quản lý đã được quan tâm, chú trọng, quy trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ từng bước được đổi mới. Tuy nhiên với yêu cầu mới đòi hỏi ĐNCB lãnh đạo, quản lý cần được nâng cao chất lượng, vững càng cả về bản lĩnh chính trị, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống cũng như bản thân ĐNCB lãnh đạo, quản lý cần chú trọng tự hoàn thiện bản thân để đáp ứng yêu cầu mới.

Ngô Khiêm (2019), “Trung Quốc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ” [11, tr.62-65]. Bài viết trình bày những vấn đề chính như sau: (1)

Trước khi cán bộ được lựa chọn, Trung Quốc tiến hành kiểm tra kỹ lưỡng về tư cách đạo đức, năng lực chuyên môn và lịch sử công tác. Việc này đảm bảo rằng chỉ những cán bộ có đủ tiêu chuẩn mới được đưa vào diện xem xét bổ nhiệm; (2) Trong quá trình bổ nhiệm, các quy định về giám sát được thực thi chặt chẽ. Các cuộc họp, thảo luận để chọn lựa cán bộ phải tuân thủ quy trình công khai, minh bạch; (3) Sau khi cán bộ được bổ nhiệm, Trung Quốc tiếp tục quản lý và giám sát nghiêm ngặt. Những cán bộ không đáp ứng yêu cầu hoặc có dấu hiệu sai phạm sẽ bị xử lý nghiêm minh, kể cả cách chức nếu cần thiết; (4) Từ kinh nghiệm của Trung Quốc, Việt Nam có thể rút ra một số bài học quan trọng như: Quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ cần được thực hiện một cách minh bạch, với sự tham gia của nhiều bên để đảm bảo tính công bằng; việc kiểm soát cần được thực hiện trước, trong và sau quá trình bổ nhiệm, giúp phát hiện và xử lý kịp thời các sai phạm; cần đào tạo và nâng cao năng lực cho các cơ quan giám sát, đảm bảo họ có đủ khả năng phát hiện và ngăn chặn các hành vi sai trái.

Lê Thị Anh Đào (2020), “Tham khảo kinh nghiệm của một số nước trên thế giới trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam” [3]. Bài viết đã hệ thống hóa một số nội dung chính sau đây (1) Khái quát quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý từ Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII đến Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/05/2018 của Ban chấp hành trung ương Đảng khóa XII qua đó cho thấy yêu cầu cần đặt công tác cán bộ và xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý tại vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam mang tính cấp thiết và (2) Phân tích một số nội dung tham khảo lý thuyết và kinh nghiệm một số mô hình trên thế giới về xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý như tại Hàn Quốc, Hoa Kỳ và Trung Quốc với các nội dung như nhận thức về xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý, công tác tuyển chọn nguồn nhân lực, chương trình và tổ chức chương trình đào tạo nguồn

nhân lực, hoàn thiện hệ thống chính sách về công tác xây dựng cán bộ và chính sách đãi ngộ đối với ĐNCB lãnh đạo, quản lý, tăng cường kiểm tra việc đào tạo ĐNCB lãnh đạo, quản lý.

Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên (2020), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc* [4]. Các tác giả tập trung vào các vấn đề sau: (1) Cuốn sách gồm tám phần, cung cấp cái nhìn tổng quan và sâu sắc về công tác tổ chức và xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung Quốc trong thời gian gần đây. Nội dung cuốn sách bao quát toàn bộ các khía cạnh liên quan đến công tác cán bộ, bao gồm chế độ cán bộ, công chức, cải cách thể chế chính trị, và vai trò lãnh đạo của Đảng Cộng sản. Đặc biệt, sách nhấn mạnh việc nâng cao tổ chất và năng lực đối với cán bộ lãnh đạo thông qua công tác đào tạo và bồi dưỡng. Quy trình tiến cử, lựa chọn, đề bạt, sử dụng và nhận xét, đánh giá cán bộ cũng được phân tích kỹ lưỡng. Bên cạnh đó, công tác quản lý cán bộ, từ việc đặt ra tiêu chuẩn, quy định đến việc kiểm tra, giám sát và đánh giá hiệu quả công tác, đều được trình bày chi tiết; (2) Trung Quốc đã xây dựng một hệ thống quản lý cán bộ rất chặt chẽ và hiệu quả. Việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ không chỉ tập trung vào nâng cao năng lực chuyên môn mà còn chú trọng đến tư tưởng chính trị và đạo đức. Hệ thống này giúp Trung Quốc duy trì một đội ngũ cán bộ có đủ năng lực để lãnh đạo và quản lý đất nước, đồng thời đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quá trình bổ nhiệm và sử dụng cán bộ; (3) Những kinh nghiệm từ công tác tổ chức và xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung Quốc cung cấp bài học quý báu cho các quốc gia khác, đặc biệt là trong việc xây dựng một hệ thống quản lý cán bộ hiệu quả, minh bạch và đáp ứng được yêu cầu phát triển KT-XH trong thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa.

Quách Thị Minh Phượng (2020), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh-từ thực tiễn tỉnh Tây Ninh” [16]. Tác giả đã phân tích một số vấn đề chính đó là (1) Đánh giá khái quát về một số khâu trong công tác xây

dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh của tỉnh Tây Ninh như công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý được xác định là khâu tiền đề quyết định việc bổ nhiệm, bố trí cán bộ; công tác ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý được Ban Thường vụ Tỉnh ủy quan tâm; công tác bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ lãnh đạo, quản lý ứng cử đã đề cao trách nhiệm của người đứng đầu; công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý đã gắn các khâu trong công tác cán bộ; công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đã được thực hiện tốt và (2) Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý của tỉnh Tây Ninh như nhóm giải pháp về hoàn thiện thể chế; nhóm giải pháp về lãnh đạo, chỉ đạo đổi mới xây dựng tổ chức bộ máy và đội ngũ tham mưu về công tác cán bộ; nhóm giải pháp về hoàn thiện từng khâu trong công tác cán bộ; nhóm giải pháp về công tác tổ chức cũng như căn cứ vào từng điều kiện, hoàn cảnh thực tiễn của tỉnh để có được giải pháp phù hợp với những mục tiêu và nhiệm vụ đã được đề ra trong quá trình phát triển kinh tế-xã hội.

Học viện chính trị khu vực II- Trường chính trị Long An (2020), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam-Thực trạng, phương hướng và giải pháp [9]. Hội thảo đã có nhiều tham luận làm rõ một số vấn đề chính như (1) Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đang trong quá trình CNH-HĐH và có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế-xã hội. Do đó đòi hỏi cần phải xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp đặc biệt là cấp tỉnh giàu sức sáng tạo, có tầm nhìn chiến lược, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm gắn với quá trình phát triển vùng; (2) Làm rõ thực trạng, đánh giá những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam; dự báo yếu tố tác động, xu hướng phát triển của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và những yêu cầu đặt ra đối với việc xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh và (3) Đề xuất một số giải pháp tiếp tục xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam trong đó

chú trọng đến việc hoàn thiện hơn báo cáo tổng hợp đề tài, tổng hợp kiến nghị trong hoạch định chính sách liên quan đến công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh.

Vũ Thị Loan (2020), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh-Yếu tố then chốt phát triển bền vững của tỉnh Đắk Nông” [12]. Bài viết đã trình bày, luận giải một số nội dung chính như (1) Vai trò của ĐNCB lãnh đạo, quản lý trong sự phát triển của tỉnh Đắk Nông như đóng vai trò trụ cột, có trọng trách, đề ra và thực hiện các mục tiêu chiến lược của tỉnh; đoàn kết chặt chẽ và lan tỏa quyết tâm chính trị trong thực hiện các định hướng đã đề ra; vai trò trong quá trình lãnh đạo các cơ quan, đơn vị để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của các mục tiêu phát triển của tỉnh; (2) Phân tích thực trạng công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý của tỉnh Đắk Nông với ưu điểm như Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh luôn coi trọng nâng cao chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý nhằm đáp ứng các yêu cầu phát triển; công tác quy hoạch, lựa chọn, xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý được Tỉnh quan tâm, có tính chiến lược lâu dài; công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý của tỉnh Đắk Nông đã có sự chuyển biến mạnh mẽ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao. Tuy nhiên còn có hạn chế như công tác này còn quá thận trọng, thiếu bút phá; tư duy đổi mới sáng tạo của ĐNCB lãnh đạo, quản lý của tỉnh Đắk Nông còn chưa bắt kịp với sự đổi mới của đất nước; ĐNCB lãnh đạo, quản lý của tỉnh Đắk Nông còn mỏng và (3) Đưa ra giải pháp xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý của tỉnh Đắk Nông đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững trong những năm tới như giải pháp về tăng cường nhận thức đầy đủ, toàn diện, sâu sắc về vị trí, vai trò của ĐNCB lãnh đạo, quản lý của tỉnh Đắk Nông; tích cực đổi mới công tác cán bộ, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu và tiến hành dân chủ, khách quan, công bằng; tạo môi trường, điều kiện để ĐNCB lãnh đạo, quản lý của tỉnh Đắk Nông có được sự sáng tạo; quan tâm chăm lo mọi mặt của đời sống cán bộ.

Bach Xuân Hiền (2021), “Nghệ An chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong thời kỳ đổi mới” [6]. Bài viết đã làm rõ (1) Trong quá trình hội nhập và phát triển cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tỉnh Nghệ An có những thời cơ và thách thức đan xen do đó đặt ra những yêu cầu mới đối với ĐNCB lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị trong tỉnh đòi hỏi tỉnh cần hết sức quan tâm; (2) Những năm qua tỉnh đã chú trọng thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW của Ban chấp hành trung ương qua đó tỉnh đã xây dựng nhiều đề án, kế hoạch ĐT, BD ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp theo hướng gắn lý thuyết với thực tiễn; (3) Hiện nay ĐNCB lãnh đạo, quản lý trong tỉnh về cơ bản có trình độ chuyên môn phù hợp, có khả năng thực hiện tốt các nhiệm vụ đã được giao. Tuy nhiên, chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý cũng còn bộc lộ một số hạn chế nhất định như năng lực, kiến thức của một số ĐNCB lãnh đạo, quản lý còn chưa đáp ứng được với yêu cầu mới, còn hiện tượng tự mãn, trì trệ và chưa có sự chủ động nâng cao trình độ, năng lực, tác phong công tác và (4) Thời gian tới tỉnh Nghệ An đã xác định một số giải pháp nâng cao chất lượng ĐNCB lãnh đạo, quản lý đó là tiếp tục điều chỉnh, hoàn thiện các kế hoạch xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý phù hợp với tình hình mới; tạo môi trường học tập cho ĐNCB lãnh đạo, quản lý cũng như chú trọng đổi mới nội dung, phương pháp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện tốt công tác bố trí, luân chuyển, điều động và sử dụng ĐNCB lãnh đạo, quản lý và có chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với ĐNCB lãnh đạo, quản lý và nguồn nhân lực chất lượng cao kế thừa trong thời gian tới.

Ban Thường vụ Thành ủy Bà Rịa (2021), “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là cán bộ trẻ, cán bộ trẻ, cán bộ nữ thành phố giai đoạn 2020-2025 và định hướng đến năm 2030” [2]. Trong Hội thảo khoa học các tham luận đã làm rõ một số vấn đề như (1) Phân tích, đánh giá khách quan về những thành tựu, hạn chế trong công tác ĐT, BD và sử dụng cán bộ sau đào tạo; thực trạng ĐNCB lãnh đạo, quản lý tại các cơ

quan, đơn vị nhất là đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ cả về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị trong giai đoạn 2015 đến 2020; (2) Những năm qua để thực hiện mục tiêu của Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ VI của TP. Bà Rịa đã tập trung thực hiện hiện đồng bộ nhiều giải pháp, khả thi, mang tính đột phá trong đó chú trọng đến giải pháp phát triển toàn diện ĐNCB có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đủ khả năng giải quyết tốt những nhiệm vụ đặt ra trong quá trình phát triển; tập trung xây dựng ĐNCB nhất là người đứng đầu, cán bộ, lãnh đạo quản lý có tâm, có tầm, có tâm huyết, có khả năng hành động, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới và (3) Xác định đề án nâng cao chất lượng ĐNCB với định hướng đến năm 2030 qua việc luận giải rõ sự cần thiết, nhu cầu, quan điểm, mục tiêu, giải pháp tổ chức thực hiện trong thời gian tới.

Nguyễn Văn Thắng (2021), “Xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Điện Biên đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới” [21]. Bài viết đã chỉ rõ thời gian qua Tỉnh ủy Điện Biên đã thực hiện một số biện pháp nhằm xây dựng ĐNCB và đã đạt được một số kết quả như (1) Lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện thường xuyên công tác khảo sát, đánh giá ĐNCB gắn với việc sắp xếp, bố trí và sử dụng ĐNCB trong tỉnh; bố trí, sử dụng ĐNCB với cơ cấu phù hợp, góp phần phát huy năng lực, sở trường của công tác cán bộ; công tác ĐT, BD ĐNCB được tỉnh Điện Biên chú trọng về số lượng và chất lượng, về nội dung và hình thức đào tạo; thực hiện tốt công tác quy hoạch, luân chuyển ĐNCB và (2) Làm rõ giải pháp nâng cao hiệu quả công tác xây dựng ĐNCB lãnh đạo trong giai đoạn tới đó là tiếp tục thực hiện các khâu trong công tác cán bộ, thực hiện nghiêm quy định, quy trình về công tác cán bộ; cụ thể hóa và triển khai các giải pháp bảo đảm thực hiện mục tiêu xây dựng cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số; kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy các cơ quan trong hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn; tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách

mạng cho ĐNCB; phát huy dân chủ, tăng cường cơ chế cung cấp, trao đổi thông tin, thực hiện việc chất vấn, phản biện và giải trình các khâu trong công tác cán bộ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương, thường xuyên hướng dẫn, kiểm tra, kiểm soát các khâu trong công tác cán bộ và phát huy vai trò giám sát của HĐND các cấp.

Vũ Thị Nghĩa, Nguyễn Thị Hằng (2021), “Những yêu cầu về năng lực làm việc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trong môi trường quốc tế” [14]. Các tác giả đã làm rõ một số nội dung như (1) Thực tiễn đã đặt ra những nhiệm vụ xây dựng ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp nói chung và cấp tỉnh nói riêng theo khung năng lực nhằm đáp ứng những đòi hỏi trong quá trình làm việc của ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở môi trường quốc tế là cần thiết và đây là cơ sở để xây dựng kế hoạch, ĐT, BD cũng như là động lực để ĐNCB lãnh đạo, quản lý phấn đấu vươn lên; (2) Khái quát về ĐNCB lãnh đạo, quản lý bao gồm khối cán bộ trong hệ thống tổ chức đảng, nhà nước và các tổ chức chính trị xã hội. Làm rõ các đặc trưng của ĐNCB lãnh đạo, quản lý như đề ra, tổ chức triển khai các văn bản, phạm vi tác động rộng, đa dạng, phong phú, hoạt động mang tầm bao quát và (3) Làm rõ yêu cầu về năng lực làm việc của ĐNCB lãnh đạo, quản lý trong môi trường quốc tế đó là về tư tưởng, lập trường, bản lĩnh chính trị; về trình độ kiến thức, kỹ năng chuyên môn; về trình độ ngoại ngữ, tin học; về vốn hiểu biết văn hóa dân tộc, hoạt động hội nhập quốc tế; về kỹ năng giao tiếp, nắm bắt, đánh giá tình hình trong và ngoài nước.

Lê Việt Trung, Nguyễn Thị Thanh Mai, Nguyễn Văn Tuấn, Ngô Xuân Thủy (2021), “Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu phát triển thời kỳ mới” [22]. Nhóm tác giả đã làm rõ (1) Tầm quan trọng của công tác cán bộ qua việc chỉ rõ cán bộ, công tác cán bộ có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, là yếu tố quyết định, hệ trọng và nhạy cảm nhất là trong giai đoạn phát triển kinh tế thị trường hiện nay. Do vậy đòi hỏi cần đổi

mới mạnh mẽ công tác cán bộ và xây dựng ĐNCB lãnh đạo các cấp; (2) Những năm qua công tác cán bộ được đổi mới mạnh mẽ, ngày càng đi vào nề nếp, chất lượng đội ngũ lãnh đạo các cấp đã từng bước được nâng cao, bảo đảm tính kế thừa, trình độ về chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng, tác phong trong công việc từng bước được cải thiện; (3) Tuy có được thành tựu nhưng công tác cán bộ vẫn bộc lộ một số hạn chế, bất cập thể hiện qua việc công tác này chưa được đổi mới tương xứng với quá trình đổi mới kinh tế, chưa gắn bó chặt chẽ với việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, năng lực của ĐNCB chưa đồng đều và (4) Làm rõ một số vấn đề cần quan tâm trong việc xây dựng ĐNCB như cần quá triệt thực hiện năm quan điểm về công tác cán bộ, nắm vững và triển khai hiệu quả hai trọng tâm và năm đột phá, xây dựng và phát triển cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, đẩy lùi suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tự diễn biến và tự chuyển hóa trong mỗi cán bộ, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong thi hành kỷ luật Đảng và tăng cường trách nhiệm nêu gương của cán bộ trong thực hiện nhiệm vụ và trong đời sống.

Nguyễn Quỳnh Hoa (2021), “Xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ, phát huy vai trò lãnh đạo” [7]. Tác giả đã phân tích một số nội dung (1) Trong suốt quá trình lãnh đạo Đảng Cộng sản Việt Nam đã luôn quan tâm đến công tác cán bộ và xác định xây dựng ĐNCB là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng có ý nghĩa quyết định đến sự thành bại của cách mạng. Trong đó công tác cán bộ có nhiều khâu từ tuyển chọn, nhận xét, đánh giá cán bộ đến quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ và mỗi khâu đều có vai trò, ý nghĩa quan trọng; (2) Trong giai đoạn hiện nay quy trình công tác cán bộ đã tiếp tục được đổi mới, trong đó đã đẩy mạnh thí điểm đổi mới các thức tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và chặt chẽ hơn qua đó nhằm phát hiện, thu hút, trọng dụng những người có đức, có tài, phát huy

được phẩm chất, năng lực, kinh nghiệm đóng góp cho sự phát triển đất nước và (3) Những năm tới để xây dựng ĐNCB ngang tầm nhiệm vụ, phát huy vai trò lãnh đạo đòi hỏi cần coi trọng giải pháp đảm bảo cơ chế, chính sách giúp ĐNCB lãnh đạo có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Khổng Linh Lôi (2022), “Quan điểm của Tập Cận Bình về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo” [13]. Bài viết tổng hợp các luận điểm của Chủ tịch Tập Cận Bình về việc xây dựng đội ngũ lãnh đạo, các nội dung chính được nhấn mạnh bao gồm (1) Tăng cường vai trò của "một người đứng đầu": Lãnh đạo phải đóng vai trò định hướng chiến lược, quyết định những vấn đề lớn và toàn cục, và thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; (2) Đề cao tinh thần đoàn kết: Đoàn kết trong nội bộ lãnh đạo là yếu tố then chốt. Lãnh đạo cần thúc đẩy sự hợp tác, phát huy dân chủ, và xây dựng môi trường làm việc khoa học trong việc ra quyết định, tránh tình trạng độc đoán và lạm quyền; (3) Kết nối với quần chúng: Lãnh đạo phải luôn gần gũi, lắng nghe và phản ánh ý kiến từ quần chúng. Điều này giúp nâng cao năng lực quản lý, đảm bảo các chính sách và quyết định phù hợp với thực tiễn và nguyện vọng của nhân dân; (4) Quản lý khoa học: Sử dụng phương pháp biện chứng, xử lý tốt các mối quan hệ để thúc đẩy phát triển toàn diện; áp dụng các phương pháp khoa học và biện chứng trong quản lý, nhằm đảm bảo tính hiệu quả và bền vững của các chính sách và hoạt động lãnh đạo.

Cao Thị Hà (2023), “Hoàn thiện thể chế phân cấp, phân quyền đối với cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh” [5, tr.42-45]. Bài viết đã tập trung phân tích các nội dung sau đây: (1) Việc hoàn thiện thể chế phân cấp, phân) đối với cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở nước ta hiện nay có ý nghĩa quan trọng nhằm khơi dậy tính độc lập, tự chủ trong việc quyết định những nội dung có lợi cho quá trình phát triển KT-XH địa phương, đồng thời khắc phục tình trạng né tránh trách nhiệm, đùn đẩy, sợ sai không dám làm của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản

lý các cấp; (2) Một trong những khâu đột phá chiến lược được Đại hội lần thứ XIII của Đảng xác định là "Hoàn thiện đồng bộ thể chế phát triển, trước hết là thể chế nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa". Tuy nhiên, những quyết định đưa ra của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh phải đặt lợi ích của Đảng, Nhà nước, Nhân dân lên trên hết, trước hết; (3) Để góp phần thực hiện thắng lợi nội dung Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và các nghị quyết của Hội nghị Trung ương (khóa XIII), cần tiếp tục rà soát, bổ sung, hoàn thiện thể chế; Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ cần lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan, ban, ngành liên quan thực hiện rà soát, đánh giá các văn bản có liên quan, đồng thời phát huy vai trò, trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh trong từng lĩnh vực, hoạt động cụ thể, nhất là những lĩnh vực nhạy cảm dễ phát sinh tham nhũng, tiêu cực.

Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2024), “Đề cương Kế hoạch xây dựng lãnh đạo Đảng và Chính phủ toàn quốc (2024-2028)” [1]. Ngày 13/6/2024, Văn phòng Trung ương Đảng Trung Quốc đã ban hành Kế hoạch này nhằm tập trung vào các mục tiêu sau: (1) Tăng cường chính trị qua việc đẩy mạnh giáo dục lý tưởng và chính trị, nâng cao năng lực thực hiện các quyết định của Trung ương; củng cố lòng trung thành với Đảng và nâng cao nhận thức chính trị của cán bộ; (2) Đào tạo năng lực lãnh đạo với việc chú trọng đào tạo và nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý hiện đại, giúp cán bộ thích ứng với yêu cầu mới; các chương trình đào tạo được thiết kế để phát triển toàn diện cả về chuyên môn và kỹ năng mềm; (3) Đảm bảo cơ cấu đội ngũ, đảm bảo sự đồng đều về tuổi tác, chuyên môn và nguồn gốc cán bộ; mục tiêu là tạo ra một đội ngũ lãnh đạo đa dạng, có khả năng đáp ứng các thách thức của thời kỳ mới’ (4) Quản lý và giám sát thông qua thực hiện nghiêm túc các biện pháp giám sát và kiểm tra để đảm bảo tính minh bạch và hiệu quả; bao gồm cả việc đánh giá định kỳ và xử lý nghiêm các vi phạm trong quá trình công tác.

1.1.2. Nghiên cứu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

Unkeo Sipasot (2009), “Công tác tổ chức, cán bộ cấp tỉnh ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào hiện nay” [19]. Tác giả đã làm rõ được một số nội dung chính như (1) Hiện nay nước CHDCND Lào đang chuyển sang thời kỳ đổi mới do vậy đòi hỏi cần có ĐNCB nói chung và ĐNCB lãnh đạo nói riêng có trình độ chuyên môn cao để mang hết khả năng, trí tuệ phục vụ đất nước và phục vụ nhân dân cũng như xây dựng được một hệ thống tổ chức và ĐNCB vững mạnh, thực hiện có hiệu quả hai nhiệm vụ chiến lược là xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; (2) Giai đoạn vừa qua thực hiện Nghị quyết của Đảng NDCM Lào về chiến lược cán bộ Ban tổ chức trung ương Đảng NDCM Lào, Ban Thường vụ tỉnh ủy đã mở các hội nghị Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh để kiểm điểm, đúc rút ưu điểm, khuyết điểm, nguyên nhân, kinh nghiệm trong công tác tổ chức, cán bộ tỉnh cũng như quán triệt xuống cơ sở; (3) Ưu điểm về ĐNCB cấp tỉnh ở nước CHDCND Lào những năm qua đã có phẩm chất chính trị vững vàng, đoàn kết, trung thành với Đảng NDCM Lào và với nhân dân; phần lớn cán bộ đã được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, trình độ ngày càng được nâng cao, có ý thức không ngừng học tập, nghiên cứu về mọi mặt; tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật ngày càng cao và (4) Để thực hiện mục tiêu xây dựng ĐNCB cấp tỉnh cần quán triệt, thực hiện nghiêm túc quan điểm về xây dựng ĐNCB, củng cố tổ chức Đảng và bộ máy nhà nước, sắp xếp lại ĐNCB theo chức danh, năng lực, sở trường.

Viengkham Sensathit (2013), “Kinh nghiệm luân chuyển cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý của tỉnh Viêng Chăn (Lào)” [18]. Bài viết đã làm rõ (1) ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở tỉnh Viêng Chăn được rèn luyện, trưởng thành trong hoạt động thực tiễn, nhiều cán bộ lãnh đạo đã có uy tín, xây dựng niềm tin đối với nhân dân, có nhiều kinh nghiệm trong công tác lãnh đạo, quản lý. Tuy vậy, ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở tỉnh Viêng Chăn vẫn còn có sự

chênh lệch về cơ cấu nhất là cán bộ tuổi cao còn nhiều, cán bộ trẻ chưa có lớp kế cận đủ trình độ, kiến thức lý luận và thực tiễn; (2) Tỉnh ủy tỉnh Viêng Chăn đã yêu cầu các cơ quan, địa phương trong tỉnh xây dựng kế hoạch, triển khai việc luân chuyển ĐNCB lãnh đạo, quản lý từ các sở, các ngành, từ tỉnh về huyện, từ huyện này sang huyện khác đã đạt được nhiều thành tựu giúp cho ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở tỉnh Viêng Chăn có thêm hiểu biết, có trải nghiệm, cơ hội nâng cao trình độ năng lực của bản thân đến trưởng thành hơn và (3) Đưa ra kinh nghiệm trong công tác này đó là quán triệt sâu sắc Nghị quyết 02-NQ/TW về luân chuyển ĐNCB lãnh đạo, quản lý các cấp; xây dựng quy trình, kế hoạch luân chuyển khoa học, hợp lý; làm tốt công tác tư tưởng trong ĐNCB lãnh đạo, quản lý và cấp ủy, lãnh đạo nơi cán bộ được, đến luân chuyển; luân chuyển đúng năng lực, sở trường, vị trí và coi trọng chính sách đối với các cán bộ; tăng cường kiểm tra, đánh giá công tác luân chuyển ĐNCB lãnh đạo, quản lý ở tỉnh Viêng Chăn.

Ekaphone Phouthonesy (2021), “Tổng Bí thư Đảng nhấn mạnh vấn đề quản lý nhân sự trong công tác cán bộ” [80]. Bài viết đã làm rõ (1) Tổng Bí Thư Đảng Nhân dân Cách mạng Lào và Chủ tịch nước CHDCND Lào, Thongloun Sisoulith đã đưa ra lời khuyên chính trị cho các cán bộ phụ trách công tác cán bộ để lấy tham khảo trong việc nâng cao năng lực quản lý nguồn nhân lực của Đảng và Nhà nước; (2) Cung cấp một số vấn đề nền tảng về pháp luật liên quan đến công tác cán bộ đã được ban hành trong những năm qua tại nước CHDCND Lào và (3) Làm rõ việc Đảng NDCM Lào sẽ nâng cao được vai trò lãnh đạo, có bước chuyển mình mạnh mẽ, sâu sắc và toàn diện theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XI của Đảng khi các yếu tố chính làm nền tảng cho sự thành công được đảm bảo nhất là về chất lượng cán bộ công chức. Điều này đòi hỏi cấp ủy, tổ chức Đảng các cấp trong cả nước có trách nhiệm trực tiếp là cơ quan giám sát của chính quyền tiếp tục nghiên cứu, đề xuất phương hướng, cách tiếp cận và các biện pháp thực hiện.

Ko Khampasith (2021), “Một số nhiệm vụ chính trong việc đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ trong giai đoạn mới” [70, tr.3]. Bài viết đã làm rõ những vấn đề cần tập trung để giúp nâng cao hiệu quả công tác cán bộ trong thời gian tới ở nước CHDCND Lào như (1) Cấp ủy các cấp phải tăng cường lãnh đạo - hướng dẫn công tác đào tạo - bồi dưỡng cán bộ thuộc thẩm quyền phù hợp với quy hoạch cán bộ, phù hợp với kế hoạch phát triển KT-XH và nhu cầu của ngành, địa phương; nghiên cứu các chỉ tiêu đào tạo trên cơ sở quy hoạch biên chế đã xác định, có sự thống nhất trong cấp ủy, bảo đảm đúng tiêu chuẩn, điều kiện đề ra, chú trọng cán bộ nữ trung tuổi, trẻ, dân tộc và nữ. Xây dựng cơ chế phối hợp, phương thức làm việc và phân công trách nhiệm giữa các bên đóng vai trò trong đào tạo cán bộ; (2) Thực hiện nghiêm túc chế độ quản lý, theo dõi, kiểm tra cán bộ và đổi mới công tác quản lý cán bộ, cải tiến cơ chế, chế độ, nội dung, phương thức quản lý cán bộ thống nhất ở cả Trung ương và địa phương. Quản lý số lượng, lý lịch, nguồn gốc, sinh hoạt định kỳ của các loại cán bộ, các cấp thuộc thẩm quyền của cấp ủy từng cấp. Theo dõi, kiểm tra, đánh giá phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, quan niệm, thái độ và cả những mặt chưa được của cán bộ để nâng cao những mặt tích cực, sửa chữa những mặt còn vướng mắc ngay từ đầu và (3) Thực hiện nghiêm túc việc tuyển chọn, bố trí cán bộ theo hướng “lên xuống”, “vào ra” và bố trí cán bộ theo yêu cầu của công việc. Nghiên cứu, xác định cơ chế, quy trình tuyển chọn cụ thể, ngắn gọn, nhằm lựa chọn được những cán bộ tốt, giỏi để sử dụng, đề bạt.

Phòng quan hệ công chúng-Văn phòng thủ tướng (2024), “Những vấn đề trọng tâm đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo tỉnh Bo Kẹo cần quan tâm thực hiện trong bối cảnh hiện nay” [79]. Bài viết tập trung phân tích những nội dung chính liên quan đến việc thực hiện Nghị quyết của Trung ương Đảng nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện trong lãnh đạo. Các biện pháp chính bao gồm: (1) Tập trung vào Kế hoạch phát triển KT-XH quốc gia lần

thứ IX và kế hoạch ngân sách, tiền tệ năm 2024. Đẩy mạnh hệ thống thanh toán tài chính qua tài khoản ngân hàng để thuận tiện cho xã hội và thu hút vốn. Đảm bảo quản lý tiền tệ chặt chẽ và khuyến khích sử dụng hàng nội địa để giảm nhập khẩu hàng xa xỉ; tập trung quảng bá du lịch để thu hút du khách trong và ngoài nước; (2) Xây dựng nền tảng nhằm tạo tiền đề để phát triển nông thôn, tạo việc làm ổn định, giải quyết tình trạng nghèo đói theo Nghị định số 348/CP và chuẩn bị và triển khai đại hội đảng bộ 3 cấp theo đúng dự kiến, hoàn thiện tổ chức các cấp theo chỉ đạo; (3) Tỉnh đã đạt được nhiều thành tựu trong ổn định chính trị và cải thiện các dịch vụ cơ bản như nước sạch, y tế, tình hình phát triển KT-XH có tốc độ tăng trưởng 4,8% và GDP đạt 3.715 tỷ kip. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều vấn đề cần giải quyết và những hướng làm việc trọng tâm trong thời gian tới để bảo vệ và phát triển tỉnh.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH Ở TỈNH U ĐÔM XAY ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN MỚI CỦA ĐẤT NƯỚC

1.2.1. Các nghiên cứu về tình hình kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng tỉnh U Đôm Xay

Khamphet Vannabang (2017), “Oudomxay to Further Develop Tourist Sites to Boost Economic Growth” [100]. Bài viết tập trung phân tích một số điều kiện của tỉnh U Đôm Xay đó là: (1) Địa lý và cảnh quan: U Đôm Xay nằm ở phía bắc Lào, nổi tiếng với địa hình núi non hùng vĩ; đỉnh núi cao nhất tới 1.850 mét tạo nên cảnh quan thiên nhiên tuyệt đẹp, thu hút nhiều du khách ưa khám phá; (2) Văn hóa và sắc tộc: Tỉnh U Đôm Xay là nơi sinh sống của nhiều dân tộc thiểu số như Khơ Mú, H'Mông, Lào qua đó tạo nên bản sắc văn hóa phong phú, đa dạng. Các dân tộc này có những phong tục, tập quán, lễ hội truyền thống độc đáo, góp phần làm phong phú đời sống văn hóa của tỉnh; (3) Du lịch và điểm đến: U Đôm Xay có nhiều địa điểm du lịch hấp dẫn như hang Chom Ong, thác Tadnamkat và chùa Phachaosingkham. Những điểm đến này

không chỉ mang đến những trải nghiệm thiên nhiên tuyệt vời mà còn giúp du khách tìm hiểu về lịch sử, văn hóa địa phương; (4) Giao thông và kinh tế: Tỉnh U Đôm Xay đóng vai trò là điểm giao thông quan trọng ở Bắc Lào tạo điều kiện thuận lợi cho du lịch và thương mại. Tỉnh còn nổi tiếng với các nghề thủ công truyền thống như đúc trống đồng và sản xuất thủ công mỹ nghệ, góp phần phát triển kinh tế địa phương.

Thông tấn xã Lào (2021), “Tỉnh U Đôm Xay chuyển mình toàn diện để trở thành trung tâm phát triển mới” [94]. Bài viết tập trung phân tích một số nội dung chính như: (1) Trong suốt 5 năm qua tỉnh đã có sự chuyển mình toàn diện và trở thành trung tâm phát triển mới nổi bật được các nhà đầu tư trong và ngoài nước quan tâm đầu tư, hỗ trợ, đưa toàn tỉnh liên tục có sự phát triển thịnh vượng, cán bộ đảng viên và nhân dân các dân tộc trong tỉnh tin tưởng vào tương lai tươi sáng, tiến bộ của tỉnh; (2) Tỉnh có vị trí chiến lược quan trọng thuộc trung tâm các tỉnh phía Bắc, có tổng diện tích 15.750 km², dân số 350.670 người và 12 dân tộc anh em; có biên giới với các tỉnh Phongsali, Luang Namtha, Bokeo, Xayaburi, Luang Prabang và Trung Quốc. Nó nằm ở trung tâm của tuyến đường Đông Tây và Bắc Nam, U Đôm Xay tới Trung Quốc và 2E-2W từ biên giới Việt Nam qua U Đôm Xay đến Vương quốc Thái Lan và Liên Bang Myanmar; (3) Tỉnh Udomxay còn có tiềm năng tự nhiên phong phú, với tài nguyên rừng, đất đai, khí hậu trong lành, nguồn nước và tài nguyên khoáng sản phong phú, chưa được khai thác, phát hiện nhiều điểm. Tỉnh có nhiều tiềm năng, cơ sở vật chất, toàn tỉnh có chính trị ổn định, hòa bình, trật tự, nhân dân các dân tộc đoàn kết, hòa giải, siêng năng làm việc, sự lãnh đạo của đảng-nhà nước trong tỉnh cũng như cũng như các đảng viên nhiệt huyết, có bản lĩnh vượt qua khó khăn và là những người lãnh đạo trong công cuộc bảo vệ và phát triển đất nước với lòng nhiệt huyết cao độ; (4) Tỉnh chú trọng hoàn thiện hệ thống chính trị với nền tảng là gắn với việc nâng cao lực lượng quốc phòng vững mạnh, đủ khả năng hỗ trợ các tỉnh lân cận, xây

dựng kết cấu hạ tầng đường bộ, một số cơ sở kỹ thuật và xây dựng tỉnh thành trung tâm thương mại, đầu tư, dịch vụ văn hóa - xã hội để hỗ trợ và hỗ trợ các tỉnh lân cận, xây dựng trường dạy nghề và nâng cấp bệnh viện tỉnh thành bệnh viện hiện đại khu vực phía Bắc.

Manithon (2021), “Thành tựu trong thực hiện ba vai trò trọng yếu của Hội đồng nhân dân tỉnh U Đôm Xay” [73]. Nội dung của bài viết tập trung phân tích một số công tác nổi bật, đặc biệt là vai trò xây dựng pháp luật, vai trò giải quyết và giám sát những vấn đề quan trọng của quốc gia. Cụ thể đó là: (1) Vai trò lập pháp là đã cho ý kiến 17 dự án luật, được nghiên cứu, xem xét thông qua tại kỳ họp thứ nhất Quốc hội khóa 9, trong đó có 5 dự án tham gia nghiên cứu, cho ý kiến tại kỳ họp thứ 2 Quốc hội khóa 9; 11 dự thảo khác (4 luật mới và 7 luật sửa đổi) đồng thời cũng góp ý các văn bản luật đặc biệt là các nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội với số lượng 4 bản.; (2) Vai trò giải quyết những vấn đề quan trọng của dân tộc đã nghiên cứu, xem xét và thông qua những vấn đề quan trọng của đất nước, đặc biệt là cơ cấu nhân sự Quốc hội khóa IX, nhân sự Chính phủ, nhân sự Tòa án nhân dân tối cao và nhân sự Tòa án nhân dân tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, Kiểm toán nhà nước, Thanh tra nhà nước xem xét, phê duyệt Kế hoạch phát triển KT-XH quốc gia 5 năm lần thứ 8 (2016-2020) và tổ chức kế hoạch ngân sách nhà nước 5 năm (2016-2020), Kế hoạch phát triển KT-XH 5 năm quốc gia lần thứ 9 (2021-2025), Kế hoạch ngân sách nhà nước 5 năm (2021-2025); (3) Về công tác giám sát, HĐND tỉnh y có trách nhiệm giám sát việc tôn trọng Hiến pháp, pháp luật, việc thực hiện các nghị quyết của Quốc hội, việc tổ chức và hoạt động của các nhân sự được Quốc hội bầu, phê chuẩn, việc thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, kế hoạch ngân sách nhà nước và các dự án đầu tư nhà nước có tác động đến môi trường và xã hội như xây dựng và bồi thường thiệt hại cho người dân bị ảnh hưởng bởi dự án xây dựng đường sắt Lào - Trung ở nhiều mức độ khác nhau.

Thông tấn xã Lào (2023), “Thực trạng quá trình thực hiện thực hiện hai chương trình nghị sự quốc gia tỉnh U Đôm Xay” [95]. Bài viết đã tập trung phân tích những nội dung chính đó là: (1) Để tăng cường thu ngân sách, tỉnh U Đôm Xay đã tập trung thực hiện Quyết định số 18/TTg và 20/ TTg của Thủ tướng Chính phủ như chuyển đổi cơ chế thu ngân sách sang hệ thống hiện đại. Trong đó, có tổng cộng 3.639 đơn vị kinh doanh được chuyển sang hệ thống Tax RIS, 85 đơn vị được cài đặt chương trình kế toán hóa đơn hiện đại và 98 đơn vị được chuyển sang hệ thống VAT; (2) Quản lý chặt chẽ việc khai thác khoáng sản ngay từ khâu khai thác, sản xuất, xuất khẩu theo hệ thống tốt hơn, quản lý tốt hơn các đơn vị kinh doanh đã đăng ký ở các tỉnh khác hoạt động trên địa bàn tỉnh tỉnh U Đôm Xay; sửa hơn 440 ô tô nhập lậu, thu về hơn 31,70 tỷ kip; (3) Quan tâm đến công tác quản lý tiền tệ, cửa hàng đổi tiền nhằm duy trì sự ổn định của đồng kip mà trước đây đã nghiên cứu và thông báo thu hồi giấy phép hoạt động kinh doanh cửa hàng đổi ngoại tệ đại diện cho 14 cửa hàng của các ngân hàng thương mại; quan tâm đến việc nâng cao nhận thức về tôn trọng pháp luật, phổ biến pháp luật rộng rãi, sâu sắc, phổ cập trên nhiều kênh, đồng thời đánh giá việc thực hiện pháp luật, rà soát pháp luật theo pháp luật của ngành cũng như việc xây dựng, hoàn thiện các văn bản pháp luật bổ sung chưa đồng bộ, còn bất cập, chưa thể thực hiện được, nhất là trong lĩnh vực quản lý kinh tế; (4) Về thực hiện chương trình nghị sự quốc gia về giải quyết vấn đề ma túy tỉnh đã thực hiện cùng với chương trình quốc gia về giải quyết khó khăn kinh tế - tài chính bằng việc tập trung xây dựng pháp luật từ cấp trên đến cấp tỉnh trong việc thực hiện chương trình nghị sự quốc gia giải quyết vấn đề ma túy một cách nghiêm túc theo 6 trọng tâm, 3 nhiệm vụ.

Ma Lay Lack (2023), “Thực trạng chương trình giảm nghèo và suy dinh dưỡng nông ở cấp tỉnh qua thực tiễn tại tỉnh U Đôm Xay” [74, tr.6-13]. Bài viết tập trung phân tích một số nội dung chính đó là: (1) Chương trình này là một phần cơ bản của hệ thống an sinh xã hội đang được thực hiện tại cấp

tỉnh tại nước CHDCND Lào đặc biệt tại 4 tỉnh và 12 huyện là: tỉnh Phongsaly (với 4 huyện: Huyện Mới, huyện Bountuan, huyện Khassa và huyện Xue); tỉnh U Đôm Xay (với 2 huyện: huyện Na Pat và huyện La); tỉnh Huaphan (với 4 huyện: huyện Hua, huyện Sam Nam, huyện Kwan và huyện Son) và tỉnh Xiengkhouang (với 2 huyện: huyện Khâm và huyện Nong Hat); (2) Tại tỉnh U Đôm Xay Sở nông lâm tỉnh U Đôm Xay là một trong những đơn vị quan trọng trong việc hỗ trợ dinh dưỡng và nuôi con bằng sữa mẹ. Đây là ngành phát triển nông thôn và hợp tác đầu mối của Chương trình giảm nghèo và suy dinh dưỡng nông thôn ở cấp tỉnh. Sở Nông Lâm sẽ đóng vai trò là đầu mối hỗ trợ kỹ thuật cũng như triển khai các hoạt động của dự án trên địa bàn 2 huyện có tổng số 108 thôn (huyện La 45 thôn và huyện Na Pát 63 thôn); (3) Chương trình đã góp phần cải thiện dinh dưỡng ở khu vực nông thôn Lào bằng cách trợ cấp cho các bà mẹ và bà mẹ trẻ có con dưới 2 tuổi cũng như xây dựng hệ thống xác định các nhóm mục tiêu và phối hợp nhằm theo dõi, đánh giá tỷ lệ tiêu thụ thực phẩm của phụ nữ mang thai và bà mẹ có con (6-23 tháng).

Somboun Sivongxay (2023), “Thành tựu trong công tác xóa đói giảm nghèo tại tỉnh U Đôm Xay giai đoạn hiện nay” [88, tr.11-18]. Bài viết đã tập trung phân tích những nội dung đó là: (1) Đánh giá dựa trên căn cứ Nghị định 309 tỉnh U Đôm Xay vẫn còn 2 huyện chưa được thoát nghèo hoàn toàn là huyện Pak Peng và huyện Nga tuy vậy thấy tỷ lệ nghèo đã giảm; (2) Trong thời gian tới, để tỉnh U Đôm Xay phát triển nhanh, trong nghị quyết đại hội tỉnh ủy lần thứ 9 đã xác định tầm nhìn phát triển của tỉnh U Đôm Xay đến năm 2035 sẽ trở thành tỉnh phát triển của khu vực phía Bắc; (3) Trong thời gian tới tỉnh U Đôm Xay tập trung các vấn đề sau để giải quyết vấn đề đói nghèo: thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược đảm bảo ổn định chính trị xã hội và ổn định biên giới hòa bình; nền kinh tế lấy nông nghiệp và công nghiệp làm trục trung tâm, lấy sản xuất nông nghiệp làm hàng hóa, lương thực. Ngoài ra, có kế hoạch khuyến khích bảo vệ rừng vào dự án bán khí carbonic, cũng như

tập trung khôi phục rừng đầu nguồn; đẩy nhanh diện tích rừng đầu nguồn trở nên dồi dào hơn, biến những vùng đất cằn cỗi thành rừng trồng gỗ công nghiệp để giảm nạn trộm cắp, chặt hạ cây tự nhiên; là trung tâm văn hóa, xã hội tập trung vào giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực và y tế công cộng; thúc đẩy việc bảo tồn các phong tục văn hóa của các bộ tộc; chú trọng dịch vụ và du lịch qua việc tận dụng tiềm năng giao thông vận tải dựa vào đường sắt nhất là chú trọng phát triển cảng đất liền trong đó có 9 điểm mà Chính phủ đã xác định là cảng đất liền, trong đó quy hoạch nhà ga huyện Xai là một trong những điểm có thể chỉ định làm điểm trung chuyển đường bộ cho hàng hóa quốc tế.

Thavone Pathummavanh (2023), “Oudomxay Province”, Khaosan Pathet Lao [76]. Bài viết tập trung phân tích một số điều kiện của tỉnh U Đôm Xay đó là: (1) Địa lý và cảnh quan: U Đôm Xay nằm ở phía bắc Lào, nổi tiếng với địa hình núi non hùng vĩ; đỉnh núi cao nhất tới 1.850 mét tạo nên cảnh quan thiên nhiên tuyệt đẹp, thu hút nhiều du khách ưa khám phá; (2) Văn hóa và sắc tộc: Tỉnh U Đôm Xay là nơi sinh sống của nhiều dân tộc thiểu số như Khơ Mú, H'Mông, Lào qua đó tạo nên bản sắc văn hóa phong phú, đa dạng. Các dân tộc này có những phong tục, tập quán, lễ hội truyền thống độc đáo, góp phần làm phong phú đời sống văn hóa của tỉnh; (3) Du lịch và điểm đến: U Đôm Xay có nhiều địa điểm du lịch hấp dẫn như hang Chom Ong, thác Tadnamkat và chùa Phachaosingkham. Những điểm đến này không chỉ mang đến những trải nghiệm thiên nhiên tuyệt vời mà còn giúp du khách tìm hiểu về lịch sử, văn hóa địa phương; (4) Giao thông và kinh tế: Tỉnh U Đôm Xay đóng vai trò là điểm giao thông quan trọng ở Bắc Lào tạo điều kiện thuận lợi cho du lịch và thương mại. Tỉnh còn nổi tiếng với các nghề thủ công truyền thống như đúc trống đồng và sản xuất thủ công mỹ nghệ, góp phần phát triển kinh tế địa phương.

Seevone Thammavong (2024), “Thực trạng công tác đầu tư gắn với thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội tại tỉnh U Đôm Xay” [93, tr.10-18]. Bài viết

tập trung phân tích một số vấn đề chính như: (1) Công tác đầu tư tại tỉnh U Đôm Xay thời gian qua không ngừng tăng trưởng nhưng so với định hướng quy hoạch thực tế vẫn chưa đạt mức mong đợi bởi vẫn còn nhiều vướng mắc, chậm tiến độ; dự án đầu tư chưa được thực hiện theo đúng quy định, thủ tục và kế hoạch; (2) Hiện nay các dự án đầu tư vào U Đôm Xay bao gồm nhiều lĩnh vực như dự án đầu tư vào nông nghiệp, công thương, năng lượng, khai thác khoáng sản nhưng trong quá trình thực hiện vẫn còn nhiều vướng mắc, đặc biệt là thiếu nghiên cứu xem xét đầu tư, trong đó các ngành liên quan chưa quan tâm giải quyết và có ý kiến theo yêu cầu của nhà đầu tư. Đồng thời, việc theo dõi, kiểm tra các điều kiện khác nhau của nhà đầu tư chưa chi tiết, rõ ràng; (3) Một số ngành, huyện còn thiếu báo cáo cuối cùng về tình hình thực hiện dự án; việc thực hiện công việc của các ngành liên quan về công tác đầu tư vào tỉnh U Đôm Xay thời gian qua chưa chặt chẽ, chưa đúng quy định, thủ tục đề ra, trong đó có việc phối hợp chưa thống nhất nên việc thực hiện các quy định Công tác đầu tư ở tỉnh U Đôm Xay đã gặp phải vấn đề cản trở.

Mạ Li Lát (2024), “Chiến lược du lịch gắn với phát triển bền vững của tỉnh U Đôm Xay giai đoạn hiện nay” [75]. Bài viết tập trung làm rõ những nội dung chính sau đây: (1) Tỉnh U Đôm Xay nằm ở phía Tây Bắc, có tổng diện tích hơn 15.000 km², với gần 200.000 người thuộc các dân tộc khác nhau, gồm 7 huyện: huyện Xay, huyện La, huyện Na Pat, huyện Nga, huyện Bi, huyện Hun và huyện Pak Peng. Đây là một tỉnh có lịch sử lâu dài và hấp dẫn; tỉnh này được tách khỏi tỉnh Luang Prabang vào năm 1963 và được đặt tên là tỉnh Lan Chang, sau đó đến năm 1965 đổi tên thành tỉnh Xay và cuối cùng đổi tên thành tỉnh U Đôm Xay vào năm 1969 cho đến nay; (2) U Đôm Xay là tỉnh có lịch sử, văn hóa và thiên nhiên đẹp; tỉnh có vị trí địa lý ở phía bắc của tỉnh Luông Namtha, Trung Quốc; ở phía đông giáp tỉnh Phongsali; ở phía nam giáp tỉnh Luông Pha Băng và ở phía tây giáp tỉnh Bokeo. Vì vậy, tỉnh

Udomxay là trung tâm của các tỉnh phía Bắc và có tiềm năng du lịch trên địa bàn tỉnh; (3) Ngoài ra, tiềm năng du lịch của tỉnh U Đôm Xay hiện nay gồm có thác nước, văn hóa dân tộc, thủ công mỹ nghệ của bộ tộc Lut, thờ thần Singkham, chèo thuyền ngắm vẻ đẹp tự nhiên của dòng sông, hang động đẹp nhất tỉnh; hang Jomong ở làng Jomong, huyện Xai, cách đô thị huyện Xay khoảng 45km nhưng người dân thường gọi là hang Dơi vì trong đó có rất nhiều dơi sinh sống nên người dân trong làng thường trộn phân dơi để làm thuốc súng.

Khau Chan Nam (2024), “Chính sách phát triển nông thôn tại tỉnh tỉnh U Đôm Xay gắn với phát triển kinh tế-xã hội” [71]. Bài viết đã tập trung làm rõ một số nội dung chính đó là: (1) Từ năm 2017 đến nay, Ngân hàng Phát triển Châu Á đã tài trợ 35,6 triệu USD và chính phủ tài trợ 2 triệu USD để tập trung phát triển các dự án liên quan đến cải thiện đời sống người dân nên nhiều gia đình ở tỉnh U Đôm Xay; (2) Giai đoạn vừa qua tỉnh U Đôm Xay đã tập trung khôi phục hạ tầng thủy lợi với 4 dự án trong đó có 2 dự án tại huyện ở vùng sâu vùng xa, xây dựng thêm 14 địa điểm sử dụng nước sạch và đào tạo củng cố công tác quản lý nông thôn, quản lý tài chính, quản lý sử dụng hệ thống thủy lợi, thúc đẩy sản xuất nông nghiệp, tiếp thị nông sản, trồng trọt theo hợp đồng sản xuất; (3) Đến nay, từng nhiệm vụ của dự án đã được triển khai 100% và được bàn giao cho các đơn vị quản lý sử dụng và bảo trì qua đó phục cơ sở hạ tầng thủy lợi để có thể cung cấp nước cho sản xuất lương thực và sản xuất đủ hàng hóa tạo thu nhập cho các gia đình người dân cũng như cải thiện điều kiện sống của họ và tiến tới thoát nghèo và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân.

1.2.2. Các nghiên cứu có liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh của tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024

Thông tấn xã Lào (2022), “Tăng cường công tác đảng, cán bộ tại tỉnh U Đôm Xay gắn với chương trình nghị sự quốc gia” [96]. Bài viết tập trung

phân tích những vấn đề trọng tâm đó là: (1) Tuy tình đã có nhiều thành tựu đã đạt được, nhưng bên cạnh những thành tựu đó vẫn còn những vấn đề cần giải quyết, như việc lồng ghép các chính sách, nghị quyết, chỉ thị. Sự chỉ đạo của tổ chức Đảng và cơ quan Nhà nước trong tình đối với xã hội chưa rộng rãi, nhất là ở vùng sâu vùng xa, việc thực hiện hai chương trình nghị sự quốc gia chưa vững chắc và sâu sắc, các vấn đề xã hội như khai thác gỗ trái phép, lấn chiếm rừng; các phong trào tôn giáo vẫn lan rộng và ngày càng gia tăng; (2) Việc hoàn thiện hệ thống tổ chức, xây dựng đội ngũ cán bộ đảng tuy được lãnh đạo quan tâm, chỉ đạo thường xuyên, tuy đạt được về số lượng nhưng chất lượng vẫn chưa đảm bảo, nhất là trong hoàn thiện công tác tổ chức cơ sở của đảng gắn với tổ chức chính quyền; (3) Cần quan tâm hơn đến một số vấn đề như tiếp tục tăng cường công tác giáo dục, công tác tư tưởng chính trị, phát huy tinh thần đoàn kết, hy sinh, kiên nhẫn và tin tưởng vào lãnh đạo của Đảng cùng nhau khắc phục mọi khó khăn, thiếu sót hiện nay; Đẩy mạnh phát triển KT-XH gắn với thực hiện chương trình quốc gia giải quyết khó khăn kinh tế, tài chính, tập trung xây dựng tình vững mạnh về mọi mặt, đặc biệt là tài chính - ngân sách, tiếp tục đẩy mạnh giải quyết mạnh mẽ tình trạng nghèo đói của người dân thông qua tổ chức, đẩy mạnh sản xuất hàng hóa; (4) Tăng cường công tác đảng, cán bộ, tạo chuyển biến mạnh mẽ, sâu sắc trong công tác cán bộ. Trước hết, cần nâng cao vai trò, năng lực lãnh đạo của cấp ủy trên mọi lĩnh vực công tác, đáp ứng yêu cầu tình hình hiện nay.

Duangta Segmani (2022), “Công tác xây dựng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trung ương quản lý tại U Đôm Xay hiện nay” [86]. Tác giả đã tập trung phân tích các nội dung chính đó là: (1) Việc xây dựng kế hoạch bổ nhiệm cán bộ là một trong những nhiệm vụ quan trọng của công tác Đảng; qua đó góp phần quan trọng thực hiện công tác cán bộ theo đúng quy định liên quan đến trách nhiệm chính trị của cấp ủy mỗi cấp trong công tác quy hoạch nhân sự dài hạn, đáp ứng yêu cầu công việc cụ thể và trong từng lĩnh vực công tác ở

các cấp trong địa bàn tỉnh; (2) Trong 5 năm qua, Tỉnh ủy U Đôm Xay đã quan tâm thực hiện công tác xây dựng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trung ương quản lý theo nghị quyết của Ban Bí thư Trung ương về việc thông qua kế hoạch lãnh đạo, ĐT, BD cán bộ, việc bổ nhiệm, bố trí nhân sự trên cơ sở kế hoạch xác định vị trí cho phù hợp; (3) Quá trình xây dựng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trung ương quản lý đã góp phần cân đối, nâng cao sức mạnh nhân sự đồng thời tăng cường sức mạnh chỉ đạo - lãnh đạo trong từng lĩnh vực công việc để đạt được mục tiêu đã đề ra, nâng cao trách nhiệm, kỷ luật, tiếp tục nghiên cứu, rèn luyện tư duy chính trị cho đảng viên, bảo đảm 3 mặt được xây dựng: lý luận chính trị, chuyên môn kỹ thuật và kinh nghiệm cá nhân là nền tảng.

Khammaly Hiendamchan (2024), “Thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo công tác toàn diện của Ban Chấp hành Đảng bộ U Đôm Xay hiện nay” [68]. Tác giả đã tập trung phân tích một số vấn đề chính đó là: (1) Thực trạng việc thực hiện công tác chính trị - tư tưởng, công tác quốc phòng, bảo vệ hòa bình, KT-XH trên địa bàn tỉnh U Đôm Xay cũng như kế hoạch phát triển đến năm 2024 đặc biệt là công tác văn hóa - xã hội, công tác nền tảng chính trị liên quan đến tiến độ chuẩn bị và tiến hành Đại hội 3 cấp của Đảng; (2) Tỉnh U Đôm Xay đã phân công công việc cho các sở, ban, ngành liên quan, xây dựng sổ tay, hướng dẫn thực hiện chi tiết từng lĩnh vực, phổ biến, tổng hợp các văn bản pháp luật có liên quan ở cả cấp trung ương và cấp tỉnh. Đồng thời, giao cho lãnh đạo huyện phát huy nội dung tinh thần của đại hội 3 cấp đảng để tổ chức và mở rộng theo chiều sâu và chiều rộng; (3) Trong giai đoạn tới tỉnh cần quán triệt quan điểm của trung ương cũng như các quy định pháp luật để xây dựng, xác định và tổ chức phân công trách nhiệm cho từng bộ phận; giáo dục đội ngũ cán bộ có tư tưởng chính trị nhận biết, hiểu đường lối, nội quy của đảng, nhiệm vụ và điều cấm của đảng viên; có tư duy cạnh tranh trong việc phát triển và củng cố kinh tế gia đình; cấp ủy, lãnh đạo phải theo dõi chặt chẽ,

đôn đốc việc thực hiện đại hội các cấp để thực hiện đại hội 3 cấp đảng bộ tỉnh Udomxay thành công như mong đợi.

Khanmaly Hiendamchan (2024), “Công tác cán bộ phục vụ đại hội ba cấp của tỉnh U Đôm Xay” [69]. Bài viết làm rõ những vấn đề chính đó là:” (1) Tỉnh ủy Udomxay đã tập trung nhiều nhiệm vụ quan trọng trong các lĩnh vực bao gồm công tác chính trị - tư tưởng, quốc phòng, bảo vệ hòa bình và phát triển KT-XH đến. Đặc biệt, công tác chuẩn bị và tiến hành Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ 2, Đại hội đảng bộ huyện và đại hội cơ sở được tổ chức chặt chẽ trong đó đặc biệt chú trọng đến công tác cán bộ tại đại hội các cấp; (2) Chú trọng công tác phân công nhiệm vụ cho các sở, ban, ngành, tổ chức liên quan, xây dựng sổ tay, hướng dẫn chi tiết từng mặt công việc cũng như tổng hợp các văn bản pháp luật liên quan từ cấp trung ương đến cấp trung ương, cấp tỉnh về công tác cán bộ phục vụ đại hội ba cấp của tỉnh; (3) Để công tác cán bộ phục vụ đại hội ba cấp của tỉnh đạt được hiệu quả đòi hỏi tỉnh cần coi trọng công tác giáo dục cán bộ về tư tưởng chính trị, hiểu biết đường lối, nội quy của Đảng cũng như những nhiệm vụ, điều cấm của đảng viên; các cấp ủy, lãnh đạo đảng phải giám sát chặt chẽ việc thực hiện đại hội các cấp mới bảo đảm thành công; chú trọng xây dựng nền tảng chính trị, nâng cao năng lực cấp ủy, đảm bảo mọi vấn đề quan trọng đều được thảo luận, thống nhất trong các cuộc họp cấp ủy; khuyến khích các nhà lãnh đạo đổi mới, nâng cao trách nhiệm thực hiện các nghị quyết của Đảng.

1.3. ĐÁNH GIÁ CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ TỔNG QUAN VÀ NHỮNG KHOẢNG TRỐNG CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.3.1. Đánh giá các công trình đã tổng quan

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu ở Việt Nam và Trung Quốc đã xây dựng một nền tảng lý luận và thực tiễn tương đối phong phú về xây dựng ĐNCBLĐCT. Các nghiên cứu tập trung làm rõ vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của ĐNCBLĐCT trong HTCT địa phương và coi đây là lực lượng nòng

cốt quyết định hiệu quả lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở cấp tỉnh. Nhiều tác giả đã khẳng định xây dựng ĐNCBLĐCT là “khâu then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng và HTCT.

Thứ hai, về nội dung xây dựng ĐNCBLĐCT các công trình đã tiếp cận khá toàn diện, tập trung vào các khâu cơ bản như: quy hoạch cán bộ mang tính chiến lược, đào tạo và bồi dưỡng gắn lý luận với thực tiễn, bố trí và sử dụng cán bộ theo năng lực và sở trường, luân chuyển cán bộ để chống cục bộ địa phương, đồng thời chú trọng hoàn thiện cơ chế đánh giá, giám sát, kiểm soát quyền lực và chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật. Đặc biệt, các nghiên cứu về Trung Quốc đã cung cấp nhiều kinh nghiệm có giá trị tham khảo trong việc xây dựng hệ thống quản lý cán bộ chặt chẽ, chuyên nghiệp, gắn trách nhiệm với quyền hạn, tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Thứ ba, các nghiên cứu thực tiễn ở nhiều địa phương của Việt Nam cho thấy sự đa dạng trong cách tiếp cận và tổ chức thực hiện xây dựng ĐNCBLĐCT, phản ánh rõ mối quan hệ giữa điều kiện kinh tế - xã hội, đặc điểm địa phương với yêu cầu về chất lượng, cơ cấu và năng lực của ĐNCBLĐCT. Nhiều mô hình, kinh nghiệm hay được tổng kết, đặc biệt là trong đổi mới quy trình đánh giá, bổ nhiệm, đào tạo, luân chuyển cán bộ và phát triển cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong các địa phương.

Thứ tư, các công trình nghiên cứu ở CHDCND Lào đã bước đầu hệ thống hóa quan điểm của Đảng NDCM Lào về công tác cán bộ nói chung và xây dựng ĐNCBLĐCT nói riêng, làm rõ yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCB trong bối cảnh đổi mới, hội nhập và phát triển đất nước. Nhiều nghiên cứu đã phân tích thực tiễn công tác tổ chức, cán bộ ở một số tỉnh, chỉ ra những ưu điểm nổi bật như bản lĩnh chính trị, tinh thần đoàn kết, lòng trung thành với Đảng và nhân dân. Đồng thời cũng chỉ ra những hạn

ché về cơ cấu, chất lượng, nguồn cán bộ kế cận và tính đồng bộ trong các khâu của công tác cán bộ.

1.3.2. Những khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu

Một là, phần lớn các công trình tiếp cận vấn đề xây dựng ĐNCBLĐCT theo từng khâu riêng lẻ (quy hoạch, đào tạo, bố trí, luân chuyển, quản lý...) hoặc theo từng địa phương cụ thể, chưa hình thành một khung lý luận thống nhất, toàn diện về nội dung xây dựng ĐNCBLĐCT như một chỉnh thể có tính hệ thống, vận động và liên thông giữa các khâu.

Hai là, các nghiên cứu về CHDCND Lào còn tương đối khiêm tốn, chủ yếu dừng lại ở mức mô tả thực tiễn hoặc rút ra một số kinh nghiệm chung, chưa đi sâu luận giải cơ sở lý luận của việc xây dựng ĐNCBLĐCT trong điều kiện đặc thù của Lào nhất là trong bối cảnh phát triển mới gắn với yêu cầu hội nhập, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và tăng cường năng lực quản trị địa phương.

Ba là, chưa có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống về xây dựng ĐNCBLĐCT ở tỉnh U Đôm Xay. Các nghiên cứu hiện có chủ yếu tập trung vào điều kiện tự nhiên, kinh tế-xã hội, quốc phòng-an ninh và tiềm năng phát triển của tỉnh, trong khi vấn đề xây dựng ĐNCBLĐCT mới chỉ được đề cập gián tiếp hoặc phân tán, chưa được nghiên cứu như một đối tượng độc lập, toàn diện và gắn chặt với yêu cầu phát triển mới của tỉnh.

Bốn là, mối quan hệ giữa xây dựng ĐNCBLĐCT với yêu cầu phát triển bền vững của địa phương chưa được phân tích đầy đủ, đặc biệt là vai trò của ĐNCBLĐCT trong việc cụ thể hóa, tổ chức thực hiện và giám sát thực hiện các chiến lược, quy hoạch, chương trình phát triển kinh tế-xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh và ổn định chính trị-xã hội ở cấp tỉnh.

Từ tổng quan tình hình nghiên cứu cho thấy, các công trình trong và ngoài nước, đặc biệt là ở Việt Nam và Trung Quốc đã cung cấp cơ sở lý luận, thực tiễn và kinh nghiệm phong phú để tham khảo, kế thừa. Tuy nhiên,

khoảng trống nghiên cứu về xây dựng ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào nói chung và tỉnh U Đôm Xay nói riêng vẫn còn khá rõ nét. Trên cơ sở đó, luận án tập trung nghiên cứu một cách hệ thống, toàn diện và chuyên sâu về xây dựng ĐNCBLĐCT ở tỉnh U Đôm Xay đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển đất nước, làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng, chỉ ra nguyên nhân, đồng thời đề xuất quan điểm và giải pháp khả thi, phù hợp với điều kiện đặc thù của tỉnh và định hướng chiến lược phát triển của CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo. Qua quá trình nghiên cứu và thông qua tổng quan các công trình nghiên cứu, luận án cần trả lời một số câu hỏi quan trọng đó là: *Thứ nhất*, các tỉnh ở nước CHDCND Lào đã thực sự có Chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT cho thời kỳ phát triển mới của tỉnh chưa hay vẫn dựa vào quan điểm, chủ trương chung của Đảng NDCM Lào?; *Thứ hai*, các tỉnh đã làm gì để thực hiện quan điểm, chủ trương chung đó?; *Thứ ba*, thành công và hạn chế ở đâu, có nguyên nhân gì?; *Thứ tư*, cần làm gì để phát huy thành tựu và khắc phục những hạn chế đó đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển đất nước trong giai đoạn mới?.

1.3.3. Những đóng góp của luận án dựa trên trường hợp nghiên cứu

Đề tài luận án về “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh nước CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển hiện nay - Qua nghiên cứu tỉnh U Đôm Xay” có những đóng góp nhất định, điều này thể hiện qua các vấn đề sau:

Thứ nhất, luận án góp phần hệ thống hóa và làm rõ khái niệm “đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh” trong điều kiện đặc thù của nước CHDCND Lào. Luận án bổ sung khung lý thuyết về xây dựng đội ngũ cán bộ gắn với yêu cầu phát triển trong bối cảnh hội nhập. Đặc biệt, luận án làm rõ mối quan hệ giữa năng lực lãnh đạo với hiệu quả thực thi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Qua đó, góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận phục vụ công tác cán bộ ở cấp địa phương.

Thứ hai, luận án vận dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu chuyên ngành bảo đảm tính khách quan và độ tin cậy của kết quả. Việc lựa chọn nghiên cứu trường hợp tỉnh U Đôm Xay cho phép phân tích sâu sắc các yếu tố đặc thù vùng miền. Đồng thời, luận án sử dụng phương pháp so sánh, đối chiếu với các địa phương khác để rút ra những nhận xét có tính khái quát.

Thứ ba, luận án cung cấp bức tranh toàn diện về thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh tại U Đôm Xay. Các phân tích đi sâu vào cơ cấu, chất lượng, năng lực và những hạn chế còn tồn tại trong công tác cán bộ. Trên cơ sở đó, luận án chỉ ra các nguyên nhân cả chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến hiệu quả xây dựng đội ngũ. Những phát hiện này có giá trị thực tiễn cao, phản ánh đúng bối cảnh phát triển của địa phương và đồng thời tạo cơ sở thực tiễn để hoạch định chính sách phù hợp.

Thứ tư, luận án đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Các giải pháp tập trung vào đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, đánh giá và sử dụng cán bộ. Đặc biệt, luận án nhấn mạnh yêu cầu gắn xây dựng đội ngũ cán bộ với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Các khuyến nghị mang tính khả thi cao, phù hợp với điều kiện của CHDCND Lào.

Thứ năm, kết quả nghiên cứu của luận án không chỉ có giá trị đối với tỉnh U Đôm Xay mà còn có thể tham khảo cho các địa phương khác của Lào. Những luận điểm và giải pháp được xây dựng trên cơ sở thực tiễn có thể điều chỉnh linh hoạt theo điều kiện từng tỉnh. Luận án góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho các cơ quan hoạch định chính sách trong công tác cán bộ. Đồng thời, là tài liệu tham khảo hữu ích cho nghiên cứu, giảng dạy trong lĩnh vực có liên quan.

Tiểu kết chương 1

Chương này tập trung vào việc tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài luận án trong đó bao gồm (1) Tổng quan tình hình nghiên cứu

về xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu phát triển mới của đất nước trong đó luận án đã tổng quan các nghiên cứu xây dựng đội ngũ CBLĐCT ở Việt Nam, Trung Quốc và nghiên cứu xây dựng đội ngũ CBLĐCT ở CHDCND Lào (chiến lược, nội dung, thực tiễn ở các tỉnh của Lào thời gian qua, giải pháp trong thời gian tới.); (2) Tình hình nghiên cứu về xây dựng ĐNCBLĐCT ở tỉnh U Đôm Xay đáp ứng yêu cầu phát triển mới của đất nước, trong đó tập trung tổng quan hai nhóm công trình đó là các nghiên cứu về tình hình kinh tế-xã hội-an ninh, quốc phòng tỉnh U đôm xay và các nghiên cứu về thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT của tỉnh U đôm xay trong giai đoạn 2016-2020 (những việc đã làm, thành công, hạn chế, phương hướng thời gian tới); (3) Làm rõ những khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu thông qua việc nêu những câu hỏi mà Luận án cần trả lời cũng như chỉ rõ những đóng góp riêng biệt của luận án dựa trên trường hợp nghiên cứu.

Qua việc tổng quan cũng như làm rõ những nội dung trên đã giúp cho nghiên cứu sinh có được căn cứ quan trọng để triển khai các nội dung tiếp theo của luận án.

Chương 2

LÝ LUẬN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN CỦA NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

2.1. ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH VÀ VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH Ở NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1.1 Đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

2.1.1.1. *Khái niệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*

** Khái niệm lãnh đạo*

Lãnh đạo, xét về bản chất, là một hiện tượng xã hội tất yếu gắn liền với sự hình thành và phát triển của các nhóm, tổ chức và cộng đồng. Trong tiếng Anh, từ lãnh đạo - “Leader” mang nghĩa “người dẫn đường”, phản ánh vai trò trung tâm của người lãnh đạo trong việc định hướng, tập hợp và tổ chức lực lượng để đạt mục tiêu chung. Người lãnh đạo là cá nhân đứng đầu một nhóm, cơ quan, tổ chức hoặc cộng đồng, được trao chức trách, nhiệm vụ và quyền hạn nhất định thông qua pháp luật, điều lệ, quy chế của tổ chức hoặc sự ủy nhiệm của cộng đồng. Như vậy, lãnh đạo khác với quản lý ở chỗ nhấn mạnh khía cạnh “tác động ảnh hưởng” thông qua định hướng và khích lệ tinh thần, thay vì chỉ giới hạn ở hoạt động kiểm soát hay điều hành mang tính hành chính.

Với ý nghĩa đó, lãnh đạo có thể được hiểu là *một quá trình ảnh hưởng xã hội, trong đó chủ thể lãnh đạo sử dụng chức trách, quyền hạn, năng lực và uy tín cá nhân để định hướng, tổ chức, huy động, phối hợp và khơi dậy tiềm năng của tập thể, nhằm đạt được các mục tiêu chung, bảo đảm sự phát triển*

bền vững của tổ chức và cộng đồng. Đây là quá trình tổng hợp vừa mang tính chính trị, hành chính, vừa mang tính nhân văn, phản ánh khả năng gắn kết các yếu tố con người, tổ chức và môi trường trong một chỉnh thể thống nhất.

Từ khái niệm trên có thể hiểu các đặc điểm cốt lõi của khái niệm lãnh đạo

Thứ nhất, tính định hướng mục tiêu. Lãnh đạo trước hết là hoạt động định hướng, xác lập và dẫn dắt tổ chức hoặc tập thể hướng đến những mục tiêu cụ thể. Mọi hoạt động lãnh đạo đều xoay quanh việc xác định tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu phát triển, qua đó định hình phương hướng hành động của tập thể. Không có mục tiêu rõ ràng, hoạt động lãnh đạo sẽ mất đi ý nghĩa và khó đạt hiệu quả.

Thứ hai, tính tác động ảnh hưởng. Bản chất của lãnh đạo không chỉ là ra mệnh lệnh hay áp đặt ý chí mà chủ yếu là quá trình gây ảnh hưởng đến nhận thức, thái độ và hành vi của cấp dưới hoặc tập thể. Ảnh hưởng này có thể bắt nguồn từ quyền lực chính thức gắn với chức vụ, song quan trọng hơn là từ uy tín, phẩm chất, năng lực và phong cách của người lãnh đạo. Chính sức ảnh hưởng này quyết định mức độ chấp nhận, tuân thủ và đồng thuận của tập thể đối với định hướng mà người lãnh đạo đề ra.

Thứ ba, tính tổ chức và điều phối. Lãnh đạo gắn liền với việc xây dựng bộ máy, thiết lập cơ chế phối hợp và phân công nhiệm vụ hợp lý nhằm khai thác và phát huy tối đa tiềm năng của tập thể. Thông qua hoạt động tổ chức và điều phối, người lãnh đạo bảo đảm sự vận hành thống nhất, hài hòa giữa các cá nhân, bộ phận, qua đó nâng cao hiệu quả chung. Đây cũng là cơ sở để phân biệt rõ ràng giữa lãnh đạo với những dạng ảnh hưởng mang tính tự phát, thiếu hệ thống.

Thứ tư, tính xã hội và quan hệ. Lãnh đạo không tồn tại trong khoảng trống, mà diễn ra trong mối quan hệ chặt chẽ giữa chủ thể lãnh đạo và đối tượng lãnh đạo. Đó là mối quan hệ xã hội nhiều chiều, vừa có tính chính thức thông qua thiết chế, quy định, vừa có tính phi chính thức thông qua sự tín

nhiệm, sự tin cậy và sự gắn bó. Tính xã hội của lãnh đạo phản ánh sự phụ thuộc vào bối cảnh văn hóa, chính trị, pháp lý và môi trường tổ chức cụ thể.

Thứ năm, tính giá trị và nhân văn. Hoạt động lãnh đạo luôn gắn liền với việc lựa chọn, thúc đẩy và bảo vệ những giá trị nhất định. Người lãnh đạo không chỉ chịu trách nhiệm về hiệu quả công việc, mà còn phải bảo đảm sự công bằng, minh bạch, tôn trọng con người và khơi dậy các giá trị tinh thần tích cực. Chính tính giá trị và nhân văn này làm cho lãnh đạo trở thành yếu tố then chốt trong việc xây dựng niềm tin, củng cố tính chính danh và bảo đảm sự phát triển bền vững.

*** Khái niệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo**

Khái niệm “đội ngũ” được hiểu là *một tập hợp có tổ chức của các cá nhân cùng đảm nhiệm những chức năng, nhiệm vụ hoặc cùng hoạt động trong một lĩnh vực nhất định được hình thành và vận hành trong một cơ cấu xác định, có sự phân công, phối hợp và ràng buộc lẫn nhau nhằm hướng tới việc thực hiện những mục tiêu chung đã được xác lập.*

Điểm cốt lõi của “đội ngũ” không nằm ở số lượng các cá nhân riêng lẻ mà ở tính chỉnh thể của tập hợp đó trong đó các thành viên được sắp xếp theo vị trí, vai trò cụ thể và cùng tham gia vào một quá trình hoạt động thống nhất. Khác với sự tập hợp mang tính ngẫu nhiên hoặc tạm thời khái niệm “đội ngũ” có hàm ý mang tính tổ chức cao, có tính ổn định tương đối và được định hướng rõ ràng về mục tiêu, chức năng và phương thức hoạt động. Mỗi cá nhân trong đội ngũ vừa là một chủ thể độc lập với năng lực, trách nhiệm và phạm vi hoạt động riêng, vừa là một bộ phận cấu thành của chỉnh thể chung, chịu sự chi phối của các nguyên tắc tổ chức, kỷ luật và cơ chế vận hành thống nhất. Chính mối quan hệ biện chứng giữa tính cá nhân và tính tập thể này tạo nên sức mạnh tổng hợp của đội ngũ.

Luật cán bộ, công chức số 74/QH được Quốc hội Lào thông qua ngày 18/12/2015 đã quy định về cán bộ, công chức. Tại Điều 2 của Luật đã đưa ra

khái niệm “cán bộ là công dân Lào được tuyển dụng, bầu cử làm việc hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong cơ quan Đảng, Nhà nước, MTLXDDN và các tổ chức đoàn thể cấp Trung ương và địa phương hoặc đang công tác đại diện CHDCND Lào ở nước ngoài và tổ chức quốc tế được hưởng lương và hỗ trợ từ ngân sách nhà nước” [82, tr.2].

Như vậy, đội ngũ cán bộ là tập hợp gồm những người mang quốc tịch Lào, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh hoặc phân công làm nhiệm vụ thường xuyên trong biên chế của các cơ quan, tổ chức của nhà nước từ trung ương đến địa phương và các tổ chức đại diện CHCDND Lào tại nước ngoài, trong cơ quan thuộc quân đội, công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, binh sĩ, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được hưởng lương từ ngân sách nhà nước và những người là thành viên của Hội đồng quản trị, tổng giám đốc, phó tổng giám đốc, giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng trong các doanh nghiệp nhà nước [49; tr.7].

*** Khái niệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh**

Điều 7 của Luật chính quyền địa phương 2025 (sửa đổi, bổ sung) đã quy định: “Tỉnh là khu vực hành chính địa phương bao gồm nhiều huyện và thành phố. Các tỉnh được thành lập, sáp nhập hoặc giải thể, ranh giới được xác định theo quyết định của Quốc hội dựa trên đề xuất của Chính phủ” [85, tr.3].

Tỉnh được quản lý bởi chính quyền cấp tỉnh mà nòng cốt là Ủy ban hành chính tỉnh, với quyền hạn và nhiệm vụ được quy định bởi Hiến Pháp: 1. Thi hành Hiến pháp, luật, văn bản dưới luật, nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh, kế hoạch phát triển KT-XH và dự toán ngân sách nhà nước; 2. Nghiên cứu, đề xuất các kế hoạch chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, kế hoạch ngân sách, công tác quốc phòng, an ninh tình hình Hội đồng nhân dân tỉnh xem xét; 3. Công bố, phổ biến Hiến pháp, luật, văn bản dưới luật, nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh, kế hoạch phát triển kinh tế - xã

hội, dự toán ngân sách nhà nước; 4. Quản lý hành chính nhà nước về chính trị, kinh tế, văn hóa - xã hội, quốc phòng - an ninh, tài nguyên, môi trường...; 5. Ban hành nghị quyết, hiệp định, lệnh, khuyến nghị, thông báo về quản lý kinh tế, văn hóa - xã hội và quốc phòng - an ninh; 6. Theo dõi, kiểm tra việc thực hiện chức năng của các tổ chức thuộc thẩm quyền; 7. Quản lý công dân Lào, người nước ngoài, người nước ngoài và người không quốc tịch đang sinh sống, di chuyển trên địa bàn tỉnh; 8. Tiếp nhận, xem xét và giải quyết các kiến nghị của công chúng; 9. Giao lưu, hợp tác với nước ngoài theo phân công của cấp trên; 10. Tổng hợp và báo cáo định kỳ việc thực hiện nhiệm vụ của mình, bao gồm tình hình hoạt động toàn diện tại tỉnh lên cấp trên; 11. Thực hiện các quyền và nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật [85, tr.2-3].

Song không chỉ có chính quyền cấp tỉnh, trong thể chế chính trị của nước CHDCND Lào, ở mỗi tỉnh còn có tổ chức Đảng NDCM Lào và các tổ chức chính trị khác như MTLXDĐN, Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội cựu chiến binh. Tất cả hợp thành Hệ thống chính trị cấp tỉnh với vị trí, vai trò đều được các văn bản của Đảng, Hiến pháp Lào 2025 cũng như các bộ luật có liên quan xác định cụ thể, rõ ràng.

Do vậy, ĐNCBLĐCT ở nước CHDCND Lào là tập hợp những cán bộ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt trong HTCT ở cấp tỉnh, trực tiếp đảm nhận vai trò then chốt trong việc cụ thể hóa, tổ chức thực hiện và giám sát việc thực hiện đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước toàn diện các lĩnh vực trọng yếu trong đời sống như chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh và quốc phòng của địa phương qua đó bảo đảm sự phát triển bền vững của tỉnh cũng như là nguồn cán bộ kế cận cho trung ương.

So với đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở cấp trung ương hay các cấp dưới của tỉnh, ĐNCBLĐCT có những đặc điểm sau đây:

Thứ nhất, ĐNCBLĐCT là tập hợp những cán bộ giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý chủ chốt trong các cơ quan của Đảng, chính quyền, MTLXDĐN và

các tổ chức chính trị – xã hội thuộc HTCT cấp tỉnh. Đây là lực lượng nòng cốt trực tiếp tham gia vào quá trình hoạch định, tổ chức thực hiện và kiểm tra, giám sát việc thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trên địa bàn tỉnh. Mỗi cán bộ lãnh đạo, mặc dù đảm nhiệm chức trách, nhiệm vụ cụ thể trong những cơ quan, lĩnh vực khác nhau nhưng đều có mối quan hệ chặt chẽ, thường xuyên phối hợp, hỗ trợ và tác động qua lại lẫn nhau trong quá trình thực thi quyền lực và quản lý xã hội. Do đó, ĐNCBLĐCT không tồn tại như những cá nhân biệt lập mà hợp thành một chỉnh thể thống nhất về mục tiêu, phương hướng và hành động trong khuôn khổ HTCT. Sự thống nhất này tạo nên sức mạnh tổng hợp, bảo đảm cho việc lãnh đạo, quản lý và điều hành phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh và đối ngoại của địa phương được thực hiện một cách đồng bộ, hiệu lực và hiệu quả.

Thứ hai, ĐNCBLĐCT giữ vai trò then chốt trong việc cụ thể hóa, tổ chức thực hiện và kiểm tra, giám sát thực hiện đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong phạm vi toàn tỉnh, trên tất cả các lĩnh vực của đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh và quốc phòng. ĐNCBLĐCT không chỉ trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo công việc của các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh mà còn lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra giám sát chính quyền địa phương cấp dưới là huyện và cấp xã; không chỉ giải quyết các vấn đề hành chính trong phạm vi thẩm quyền mà còn tham gia định hướng, thực hiện quyết sách mang tầm chiến lược, ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển bền vững của địa phương.

Thứ ba, ĐNCBLĐCT đóng vai trò là nguồn cán bộ kế cận cho trung ương, đồng thời là nơi đón nhận những cán bộ xuất sắc trưởng thành từ cấp huyện lên hoặc từ trung ương luân chuyển về để tiếp tục rèn luyện, trưởng thành hơn. Đây là đặc điểm cho thấy ĐNCBLĐCT không chỉ thực hiện trách nhiệm đối với địa phương mà còn giữ vai trò “vườn ươm” nhân sự cho bộ máy lãnh đạo trung ương. Điều này làm tăng ý nghĩa chiến lược của việc quy

hoạch, đào tạo bồi dưỡng, tuyển dụng và sử dụng ĐNCBLĐCT đối với công tác cán bộ chung của nước CHDCND Lào trong bối cảnh hiện nay khi đất nước tập trung thực hiện Kế hoạch phát triển KT-XH giai đoạn 2026-2035 và tầm nhìn 2050 cũng như mười một vấn đề trọng yếu trong Cương lĩnh chính trị lần thứ III đã được Đại hội Đảng lần thứ XII năm 2026 thông qua.

2.1.1.2. Các chức danh thuộc đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào

Đội ngũ này bao gồm các chức danh lãnh đạo trong các tổ chức Đảng, Nhà nước, MTLXDĐN và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp tỉnh:

- 1) Bí thư và các Phó Bí thư Tỉnh ủy;
- 2) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng Nhân dân và Ủy ban Nhân dân tỉnh;
- 3) Lãnh đạo các ban, sở, ngành thuộc tỉnh (Trưởng ban, Phó ban, Giám đốc Sở, Phó Giám đốc Sở);
- 4) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban MTLXDĐN cấp tỉnh;
- 5) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Chủ tịch Liên hiệp Công đoàn tỉnh;
- 6) Bí thư Đoàn Thanh niên tỉnh (Bí thư và các Phó Bí thư);
- 7) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh;
- 8) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội cựu chiến binh tỉnh và các tổ chức chính trị - xã hội khác.

Với các chức danh trên, ở mỗi tỉnh tổng cộng có khoảng 60-70 cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh.

2.1.2. Vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Với vị trí, chức năng, nhiệm vụ được ghi trong Hiến pháp, pháp luật, Điều lệ và các quy định của Đảng, Điều lệ của MTLXDĐN và các tổ chức CT-XH, có thể khái quát hai vai trò lớn của ĐNCBLĐCT là:

2.1.2.1. Vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, kiểm tra, giám sát... sự phát triển mọi mặt của địa phương

Vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, kiểm tra, giám sát... sự phát triển mọi mặt của địa phương (từ tỉnh xuống huyện, cấp xã) được thể hiện chủ yếu như sau:

Thứ nhất, vai trò lãnh đạo của ĐNCBLĐCT thể hiện ở việc định hướng, xác lập tầm nhìn và chiến lược phát triển cho địa phương. Theo quy định của Hiến pháp, pháp luật và Điều lệ Đảng NDCM Lào, cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh chính là người trực tiếp cụ thể hóa đường lối, nghị quyết của Trung ương thành chương trình hành động phù hợp với đặc điểm địa phương. ĐNCBLĐCT là trung tâm quy tụ trí tuệ, sức mạnh chính trị, tinh thần đoàn kết của toàn Đảng bộ tỉnh, từ đó dẫn dắt sự phát triển toàn diện về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, an ninh và quốc phòng. Ở đây, vai trò lãnh đạo không chỉ là quyền lực chính trị mà còn là trách nhiệm bảo đảm định hướng phát triển đúng đắn, bền vững và gắn kết với lợi ích của nhân dân các dân tộc trong tỉnh với công cuộc phát triển của tỉnh.

Thứ hai, vai trò chỉ đạo được thể hiện qua việc tổ chức triển khai các chủ trương, nghị quyết và kế hoạch phát triển. ĐNCBLĐCT là người phân công nhiệm vụ, điều phối hoạt động của các sở, ban, ngành, cũng như hướng dẫn cấp huyện và cấp xã thực thi theo định hướng chung. Vai trò chỉ đạo ở cấp tỉnh mang ý nghĩa cầu nối, bảo đảm sự thống nhất giữa chiến lược của Trung ương và điều kiện thực tiễn của cơ sở. Tính kịp thời, đồng bộ và quyết liệt trong chỉ đạo của ĐNCBLĐCT quyết định trực tiếp đến kết quả phát triển của từng địa phương.

Thứ ba, ĐNCBLĐCT là những người có vai trò, giữ trách nhiệm quản lý bộ máy nhà nước, điều hành ngân sách, sử dụng nhân lực và bảo đảm trật tự xã hội. ĐNCBLĐCT là những người góp phần giúp công tác quản lý hiệu quả, giúp tối ưu hóa việc phân bổ nguồn lực, nâng cao hiệu quả quản trị công và cải thiện chất lượng dịch vụ công. Đây là cơ sở quan trọng để thúc đẩy phát triển KT-XH bền vững, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Thứ năm, vai trò kiểm tra, giám sát thể hiện rõ tính trách nhiệm và kỷ luật trong hệ thống chính trị. ĐNCBLĐCT hiện nay đảm nhận nhiệm vụ giám

sát quá trình triển khai các chủ trương, chính sách, phát hiện và xử lý sai phạm, ngăn ngừa tham nhũng, lãng phí. Hoạt động kiểm tra, giám sát còn nhằm bảo đảm rằng mọi quyết sách đều đi vào thực chất, phản ánh đúng nguyện vọng của nhân dân và phục vụ lợi ích phát triển chung.

Nhìn chung, vai trò của ĐNCBLĐCT gắn liền với việc đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Lào đang bước vào thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng, chịu nhiều tác động của kinh tế khu vực và thế giới. Do đó, ĐNCBLĐCT không chỉ giải quyết những vấn đề tại chỗ mà còn phải có tầm nhìn chiến lược, năng lực thích ứng và khả năng huy động nguồn lực để vừa phát triển địa phương, vừa góp phần thực hiện thắng lợi chiến lược phát triển quốc gia trong bối cảnh mới.

2.1.2.2. Vai trò tạo nguồn, bổ sung đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp trung ương và tiếp nhận cán bộ lãnh đạo xuất sắc từ cấp dưới

Trong giai đoạn hiện nay ĐNCBLĐCT đóng vai trò quan trọng trong việc tạo nguồn, bổ sung đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp trung ương và tiếp nhận cán bộ lãnh đạo xuất sắc từ cấp dưới. Cụ thể có thể thấy qua các nội dung sau đây:

Thứ nhất, vai trò tạo nguồn đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp trung ương

Trong HTCT của Lào, ĐNCBLĐCT giữ vị trí đặc biệt quan trọng trong việc tạo nguồn cán bộ cho đội ngũ LĐ, QL cấp trung ương. Đây không chỉ là cấp trực tiếp tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước mà còn là môi trường thực tiễn quan trọng để phát hiện, bồi dưỡng và rèn luyện những cán bộ có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực LĐ, QL toàn diện và triển vọng phát triển. Thông qua hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo ở địa phương ĐNCBLĐCT từng bước được thử thách trong điều kiện thực tiễn phong phú và phức tạp từ đó hình thành nguồn cán bộ có chất lượng để lựa chọn, đào tạo và quy hoạch cho các vị trí LĐ, QL ở cấp trung ương.

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và xây dựng HTCT tại địa phương ĐNCBLĐCT có cơ hội thể hiện được năng lực tổ chức, điều hành, tư duy chiến lược và khả năng xử lý hiệu quả các vấn đề thực tiễn. Đây chính là những tiêu chí quan trọng để đánh giá và lựa chọn cán bộ đưa vào quy hoạch các chức danh LĐ, QL cấp trung ương. Thực tiễn cho thấy nhiều cán bộ trưởng thành từ vị trí ĐNCBLĐCT sau một thời gian rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm đã được điều động, bổ nhiệm giữ các chức vụ quan trọng trong các cơ quan trung ương của Đảng và Nhà nước.

Bên cạnh đó, cấp tỉnh là môi trường đào tạo và rèn luyện ĐNCBLĐCT một cách toàn diện, tạo nền tảng vững chắc cho quá trình phát triển ĐNCB cấp cao. So với các cấp khác, hoạt động LĐ, QL ở cấp tỉnh có phạm vi rộng, liên quan đến nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội. Điều này đòi hỏi ĐNCBLĐCT phải có tầm nhìn tổng thể, khả năng phối hợp đa ngành và năng lực ra quyết định trong những tình huống phức tạp. Thông qua quá trình thực tiễn đó ĐNCBLĐCT không chỉ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà còn tích lũy kinh nghiệm quản trị nhà nước, kinh nghiệm lãnh đạo HTCT và kinh nghiệm điều hành phát triển địa phương. Đây chính là những yếu tố quan trọng tạo nên nguồn ĐNCBLĐ có chất lượng cao tại trung ương.

Ngoài ra, vai trò tạo nguồn của ĐNCBLĐCT còn thể hiện ở việc góp phần bảo đảm tính kế thừa, liên tục và phát triển của ĐNCBLĐ trong toàn bộ HTCT. Thông qua công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ giữa trung ương và địa phương, cấp tỉnh trở thành một “bậc thang” quan trọng trong lộ trình phát triển của nhiều cán bộ lãnh đạo. Việc tạo nguồn cán bộ từ ĐNCBLĐCT giúp trung ương có điều kiện lựa chọn những cán bộ đã được kiểm nghiệm qua thực tiễn lãnh đạo, quản lý, từ đó nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ máy HTCT trung ương. Thông qua việc phát

hiện, đào tạo, rèn luyện và thử thách ĐNCBLĐCT trong thực tiễn quản lý địa phương, cấp tỉnh đã và đang cung cấp nguồn cán bộ có chất lượng, góp phần bảo đảm sự kế thừa, ổn định và phát triển bền vững của HTCT.

Thứ hai, vai trò bổ sung đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp trung ương

Bên cạnh vai trò tạo nguồn cán bộ, ĐNCBLĐCT còn giữ vai trò quan trọng trong việc bổ sung trực tiếp đội ngũ LĐ, QL cấp trung ương. Trong quá trình vận hành của HTCT nhu cầu bổ sung ĐNCBLĐ là yêu cầu khách quan nhằm bảo đảm tính ổn định, hiệu quả và liên tục của các cơ quan trong bộ máy HTCT mà nhất là bộ máy hành chính nhà nước. Trong bối cảnh đó, ĐNCBLĐCT trở thành nguồn nhân lực quan trọng để lựa chọn và bổ sung vào các vị trí LĐ, QL ở các cơ quan trung ương của Đảng và Nhà nước. Việc bổ sung ĐNCBLĐCT lên cấp trung ương giúp nâng cao chất lượng thực tiễn của ĐNCBLĐ. Các cán bộ đã trải qua quá trình LĐ, QL tại địa phương thường có kinh nghiệm sâu sắc về tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong điều kiện cụ thể. ĐNCBLĐCT hiểu rõ những khó khăn, thách thức và nhu cầu phát triển của các địa phương từ đó có khả năng tham mưu và hoạch định chính sách phù hợp với thực tiễn. Khi được bổ nhiệm vào các vị trí LĐ, QL ở cấp trung ương ĐNCBLĐCT có thể góp phần nâng cao tính khả thi và hiệu quả của các chính sách phát triển quốc gia.

Quá trình bổ sung cán bộ từ ĐNCBLĐCT lên cấp trung ương góp phần tăng cường mối liên hệ chặt chẽ giữa trung ương và địa phương trong quá trình LĐ, QL đất nước. Những cán bộ trong ĐNCBLĐCT từng công tác tại địa phương thường có hiểu biết sâu sắc về đặc điểm kinh tế, xã hội, văn hóa và điều kiện phát triển của từng vùng, từng địa phương. Nhờ đó, ĐNCBLĐCT có khả năng phản ánh trung thực những vấn đề thực tiễn từ cơ sở lên trung ương đồng thời góp phần điều chỉnh và hoàn thiện các cơ chế, chính sách để phù hợp với điều kiện phát triển của các địa phương khác nhau.

Ngoài ra, việc bổ sung cán bộ lãnh đạo từ ĐNCBLĐCT còn góp phần bảo đảm tính kế thừa và phát triển liên tục của ĐNCBLĐ trong HTCT. Trong quá trình phát triển của mỗi quốc gia ĐNCBLĐ luôn có sự thay đổi theo từng giai đoạn lịch sử. Vì vậy, việc lựa chọn và bổ sung những ĐNCBLĐ có năng lực, kinh nghiệm thực tiễn và phẩm chất chính trị vững vàng từ cấp tỉnh lên cấp trung ương sẽ giúp duy trì sự ổn định của bộ máy lãnh đạo đồng thời tạo điều kiện cho việc đổi mới và nâng cao chất lượng lãnh đạo.

Mặt khác, việc bổ sung ĐNCBLĐ từ cấp tỉnh lên cấp trung ương còn có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao tính đại diện và tính cân đối của ĐNCBLĐ cấp cao. Khi có sự tham gia của ĐNCBLĐ trưởng thành từ nhiều địa phương khác nhau ĐNCBLĐ trung ương sẽ phản ánh đầy đủ hơn lợi ích và nhu cầu phát triển của các vùng, miền trong cả nước. Điều này góp phần tạo nên sự hài hòa trong quá trình hoạch định và thực hiện các chiến lược phát triển quốc gia. Do vậy, ĐNCBLĐCT không chỉ là nguồn nhân lực dự trữ cán bộ mà còn là lực lượng quan trọng để bổ sung trực tiếp cho ĐNCBLĐ cấp trung ương. Thông qua quá trình lựa chọn, điều động và bổ nhiệm ĐNCBLĐCT lên cấp trung ương giúp HTCT có thể bảo đảm sự vận hành hiệu quả đồng thời nâng cao chất lượng và tính thực tiễn của hoạt động LĐ, QL ở tầm quốc gia.

Thứ ba, vai trò tiếp nhận cán bộ lãnh đạo xuất sắc từ cấp dưới.

Bên cạnh việc tạo nguồn và bổ sung cán bộ cho cấp trung ương ĐNCBLĐCT còn giữ vai trò quan trọng trong việc tiếp nhận và phát huy năng lực của ĐNCBLĐ xuất sắc từ cấp dưới đặc biệt là từ cấp huyện, cấp cơ sở và các cơ quan, đơn vị trực thuộc. Đây là một khâu quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển ĐNCBLĐCT theo hướng kế thừa, liên tục và nâng cao chất lượng. Trong đó, cấp tỉnh là cấp trung gian quan trọng trong hệ thống tổ chức của bộ máy nhà nước, có chức năng kết nối giữa cấp trung ương và cấp cơ sở. Vì vậy, ĐNCBLĐCT có điều kiện thuận lợi để phát hiện, lựa chọn và

tiếp nhận những cán bộ có năng lực, phẩm chất nổi bật từ cấp dưới. Thông qua quá trình công tác và đánh giá cán bộ tại địa phương những cán bộ có thành tích nổi bật trong LĐ, QL và tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở cấp dưới sẽ được xem xét, đề bạt và bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo ở cấp tỉnh.

Ngoài ra, việc tiếp nhận cán bộ lãnh đạo xuất sắc từ cấp dưới giúp nâng cao chất lượng và năng lực của ĐNCBLĐCT. Những cán bộ trưởng thành từ cơ sở thường có hiểu biết sâu sắc về thực tiễn đời sống của nhân dân, nắm vững tình hình kinh tế, xã hội của địa phương và có kinh nghiệm trực tiếp trong việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển. Khi được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo cấp tỉnh ĐNCBLĐCT có thể phát huy những kinh nghiệm đó để nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành và giải quyết các vấn đề thực tiễn của địa phương. Mặt khác, việc tiếp nhận cán bộ lãnh đạo từ cấp dưới còn góp phần tạo động lực phấn đấu cho ĐNCB ở cơ sở. Khi HTCT có cơ chế minh bạch và hiệu quả trong việc phát hiện, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ, những cán bộ trẻ có năng lực sẽ có thêm động lực để rèn luyện, cống hiến và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Điều này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng ĐNCB ở cấp cơ sở mà còn tạo ra nguồn cán bộ dồi dào cho cấp tỉnh và cấp trung ương trong tương lai.

Ngoài ra, quá trình tiếp nhận cán bộ từ cấp dưới lên cấp tỉnh còn góp phần bảo đảm tính kế thừa và phát triển liên tục của ĐNCBLĐCT. Thông qua việc luân chuyển, đề bạt và sử dụng cán bộ giữa các cấp, HTCT có thể hình thành một cơ chế phát triển ĐNCB hợp lý trong đó mỗi cấp vừa là nơi đào tạo, rèn luyện cán bộ vừa là nguồn cung cấp cán bộ cho cấp cao hơn. Tóm lại, việc tiếp nhận ĐNCBLĐ xuất sắc từ cấp dưới là một trong những vai trò quan trọng của ĐNCBLĐCT trong quá trình xây dựng ĐNCBLĐ của HTCT. Thông qua việc phát hiện, lựa chọn và phát huy năng lực của những cán bộ có triển vọng từ cấp cơ sở, cấp tỉnh không chỉ nâng cao chất lượng ĐNCBLĐ của mình mà còn góp phần tạo nguồn cán bộ cho sự phát triển lâu dài của ĐNCBLĐ ở cấp trung ương.

2.2. QUAN NIỆM VÀ NỘI DUNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH Ở NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.2.1. Quan niệm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Từ quan điểm, chủ trương của Đảng NDCM Lào, từ các công trình nghiên cứu khoa học đã được đề cập ở chương một, tác giả luận án này đi đến quan niệm sau:

Xây dựng ĐNCBLĐCT ở nước CHDCND Lào là một quá trình tổng thể, có mục tiêu và được tiến hành một cách có hệ thống nhằm đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển hiện nay bao gồm các khâu chủ yếu như quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh bảo đảm tính khoa học, đồng bộ và lâu dài; đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao toàn diện phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực lãnh đạo, quản lý; bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và năng lực thực tiễn; đồng thời thực hiện nghiêm túc các chế độ đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật qua đó giúp ĐNCBLĐCT trực tiếp đảm nhận vai trò then chốt trong việc cụ thể hóa, tổ chức thực hiện và giám sát việc thực hiện đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trên các lĩnh vực trọng yếu như chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng và an ninh, qua đó bảo đảm sự phát triển ổn định, bền vững của địa phương và tạo nguồn cán bộ kế cận có chất lượng cho trung ương.

Với quan niệm trên, có thể nêu các khía cạnh trọng yếu trong công tác xây dựng ĐNCBLĐCT tại CHDCND Lào hiện nay như sau:

Một là, về chủ thể lãnh đạo, xây dựng và thực hiện công tác xây dựng ĐNCBLĐCT.

Chủ thể lãnh đạo công tác xây dựng ĐNCBLĐCT ở nước CHDCND Lào là Đảng NDCM Lào, trước hết là Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ ở Trung

ương. Đây là các chủ thể có thẩm quyền quyết định chủ trương, đường lối, chính sách và tổ chức thực hiện công tác cán bộ trong toàn HTCT của nước CHDCND Lào, thể hiện vai trò lãnh đạo thống nhất của Đảng trong công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác xây dựng ĐNCBLĐ các cấp nói chung, cấp tỉnh nói riêng được thực hiện đúng định hướng chính trị của Đảng, không bị phân tán hoặc chi phối bởi lợi ích cục bộ.

Chủ thể xây dựng công tác xây dựng ĐNCBLĐCT: Chủ thể xây dựng ĐNCBLĐCT là các cơ quan tham mưu, tổ chức cán bộ của Đảng và Nhà nước đặc biệt là Ban tổ chức, Bộ Nội vụ và các cơ quan liên quan trong HTCT. Các chủ thể này có chức năng nghiên cứu, đề xuất và tham mưu cho cấp ủy, tổ chức đảng về chủ trương, cơ chế, chính sách và các giải pháp xây dựng ĐNCBLĐCT. Đồng thời, các cơ quan này còn trực tiếp tham gia vào quá trình quy hoạch cán bộ, đánh giá cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí đối với từng chức danh lãnh đạo. Thông qua hoạt động tham mưu chiến lược và tổ chức công tác cán bộ một cách khoa học, các chủ thể xây dựng góp phần hình thành hệ thống quy định, quy trình và phương thức phát triển ĐNCBLĐCT phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước và đặc điểm của từng địa phương.

Chủ thể thực hiện công tác xây dựng ĐNCBLĐCT: Chủ thể tổ chức thực hiện công tác xây dựng ĐNCBLĐCT chủ yếu là các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương, các cơ quan, tổ chức trong HTCT và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Các chủ thể này có trách nhiệm trực tiếp triển khai các chủ trương, nghị quyết và quy định của Đảng về công tác cán bộ vào thực tiễn quản lý và điều hành tại địa phương. Cụ thể, thực hiện các hoạt động như phát hiện, lựa chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng ĐNCBLĐ. Đồng thời, các chủ thể tổ chức thực hiện còn có vai trò đánh giá kết quả công tác, kiểm tra, giám sát quá trình rèn luyện và phát triển của ĐNCBLĐ trong thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Thông qua quá trình tổ chức thực

hiện một cách đồng bộ và chặt chẽ, các chủ thể này góp phần bảo đảm các chủ trương về xây dựng ĐNCBLĐCT được triển khai hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương và của HTCT.

Hai là, về đối tượng của công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. Đối tượng của công tác xây dựng ĐNCBLĐCT là các cán bộ giữ các vị trí lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống chính trị cấp tỉnh bao gồm các chức danh lãnh đạo trong Đảng, chính quyền, MTLXDĐN và các tổ chức chính trị-xã hội. Đây là lực lượng trực tiếp đảm nhận vai trò lãnh đạo, quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội, quốc phòng, an ninh tại địa phương. Đối tượng này vừa bao gồm những người đang đảm nhiệm chức vụ, vừa bao gồm nguồn cán bộ quy hoạch, cán bộ kế cận các chức vụ đó trong giai đoạn tiếp theo. Việc xác định đúng đối tượng giúp công tác xây dựng ĐNCBLĐCT có trọng tâm, trọng điểm, tránh dàn trải, hình thức.

Ba là, về nội dung xây dựng ĐNCBLĐCT. Nội dung xây dựng ĐNCBLĐCT bao gồm tổng thể các khâu liên hoàn như quy hoạch cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật. Đây là một quá trình thống nhất, tác động toàn diện cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ lý luận, năng lực chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn của cán bộ. Mỗi nội dung vừa có tính độc lập tương đối, vừa gắn bó chặt chẽ với nhau, tạo thành một chỉnh thể thống nhất trong công tác cán bộ. Việc thực hiện đồng bộ các nội dung này là điều kiện quyết định để nâng cao chất lượng ĐNCBLĐCT.

Bốn là, về phạm vi xây dựng ĐNCBLĐ cấp tỉnh. Đó trước hết là HTCT cấp tỉnh song đặt trong mối quan hệ chặt chẽ với trung ương và cấp huyện, cấp xã; vừa tuân theo yêu cầu chung của cấp tỉnh, vừa gắn với đặc điểm phát triển từng vùng, từng địa phương cụ thể, nhất là các tỉnh miền núi, vùng sâu, vùng xa, đa dân tộc như tỉnh U Đôn Xay. Do đó, phạm vi xây dựng ĐNCBLĐCT vừa mang tính phổ quát và vừa có tính đặc thù theo điều kiện địa phương.

Năm là, về mục tiêu của xây dựng ĐNCBLĐCT. Mục tiêu cơ bản của xây dựng ĐNCBLĐCT là hình thành một đội ngũ cán bộ vừa đủ số lượng, cơ cấu hợp lý, vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực lãnh đạo và quản lý đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương trong từng giai đoạn. Thông qua đó, ĐNCBLĐCT phát huy vai trò then chốt trong việc cụ thể hóa, tổ chức thực hiện và giám sát việc thực hiện đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đồng thời, đây cũng là quá trình chuẩn bị nguồn cán bộ kế cận có chất lượng cho Trung ương, bảo đảm tính kế thừa, liên tục và ổn định của đội ngũ lãnh đạo trong toàn HTCT.

2.2.2. Nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Như đã trình bày ở trên, với tư cách là một cấp hành chính rất quan trọng của nước CHDCND Lào, xây dựng ĐNCBLĐCT trước hết là trách nhiệm của cấp trung ương, cụ thể là Ban chấp hành trung ương, Bộ chính trị, Ban Bí thư, cơ quan tham mưu của trung ương Đảng NDCML. Về phía nhà nước, là Quốc hội, Chính phủ, cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ của Chính phủ (Bộ nội vụ). Song vai trò trực tiếp, quan trọng tại mỗi tỉnh là Ban chấp hành, Ban thường vụ, cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ và cơ quan sử dụng cán bộ ở cấp tỉnh. Các cơ quan này có trách nhiệm quán triệt đường lối, chủ trương của Trung ương và lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện và kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết việc thực hiện chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ trong công tác cán bộ của tỉnh. Trong đó, có các công việc (công đoạn) cơ bản, nhất thiết phải thực hiện tuần tự, kế tiếp nhau, làm tiền đề cho nhau và ảnh hưởng lẫn nhau là:

2.2.2.1. Quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Quy hoạch ĐNCBLĐCT là nội dung có ý nghĩa nền tảng, mang tính mở đầu và định hướng chiến lược trong toàn bộ quá trình xây dựng

ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào. Về bản chất, quy hoạch ĐNCBLĐCT là quá trình chủ động phát hiện, lựa chọn, sắp xếp và dự kiến ĐNCBLĐCT có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, triển vọng phát triển để chuẩn bị đảm nhiệm các chức danh lãnh đạo chủ chốt của HTCT cấp tỉnh trong từng giai đoạn cụ thể. Thông qua công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT Đảng và Nhà nước tạo lập được nguồn cán bộ lãnh đạo tại các tỉnh có chất lượng, bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển liên tục của đội ngũ lãnh đạo địa phương.

Ngoài ra, trong bối cảnh CHDCND Lào đang đẩy mạnh công cuộc đổi mới toàn diện, phát triển KTTT định hướng XHCN và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng theo Hiến pháp 2025 đã đặt ra yêu cầu đối với quy hoạch ĐNCBLĐCT không chỉ dừng lại ở việc bảo đảm đủ số lượng ĐNCBLĐCT mà quan trọng hơn là nâng cao chất lượng và cơ cấu hợp lý của ĐNCBLĐCT. Do vậy, công tác quy hoạch phải được tiến hành một cách khoa học, khách quan, dân chủ, công khai và minh bạch, gắn chặt với chiến lược phát triển kinh tế-xã hội, quốc phòng-an ninh của cấp tỉnh và của cả nước. Đồng thời, quy hoạch ĐNCBLĐCT cần tránh tình trạng khép kín, cục bộ địa phương, chạy theo cơ cấu hình thức hoặc chịu tác động của các mối quan hệ cá nhân.

Đặc biệt, công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT không phải là công việc mang tính nhất thời mà là quá trình động, thường xuyên được rà soát, bổ sung, điều chỉnh phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị mới và sự phát triển của ĐNCBLĐCT trong thực tiễn. Chỉ khi quy hoạch được thực hiện nghiêm túc, bài bản và có tầm nhìn dài hạn thì các khâu tiếp theo trong công tác xây dựng ĐNCBLĐCT mới có cơ sở vững chắc để triển khai hiệu quả.

2.2.2.2. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Trong công tác xây dựng ĐNCBLĐCT hiện nay nội dung ĐT, BD ĐNCBLĐCT là vấn đề trung tâm, có vai trò trực tiếp quyết định đến chất lượng toàn diện của đội ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào. Đây là quá trình trang bị, cập nhật và nâng cao trình độ, năng lực cho ĐNCBLĐCT về hệ thống

tri thức lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo, điều hành và kinh nghiệm thực tiễn. Qua đó hình thành bản lĩnh chính trị vững vàng, tư duy chiến lược và năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ trong bối cảnh phát triển mới.

Hiện nay, tại CHDCND Lào công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT đặt ra yêu cầu cần bảo đảm tính toàn diện, đồng bộ giữa các mặt: lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ và thực tiễn công tác. Đào tạo lý luận chính trị nhằm củng cố lập trường tư tưởng, niềm tin vào con đường XHCN, nâng cao khả năng vận dụng sáng tạo đường lối, nghị quyết của Đảng vào điều kiện cụ thể của địa phương. Đào tạo chuyên môn và kỹ năng quản lý giúp ĐNCBLĐCT đạo nâng cao năng lực điều hành phát triển kinh tế-xã hội, quản lý nguồn lực, giải quyết các vấn đề phức tạp nảy sinh trong thực tiễn quản lý cấp tỉnh.

Đồng thời, công tác ĐT, BD cũng cần chú trọng đến bồi dưỡng phong cách lãnh đạo ĐNCBLĐCT nhằm hình thành và hoàn thiện phương thức lãnh đạo phù hợp cho ĐNCBLĐCT. Nội dung ĐT, BD tập trung vào xây dựng phong cách lãnh đạo khoa học, dân chủ, nêu gương, sâu sát thực tiễn và gần gũi với nhân dân. Thông qua giáo dục chính trị, đào tạo kỹ năng lãnh đạo, quản lý và rèn luyện trong thực tiễn công tác, giúp ĐNCBLĐCT nâng cao năng lực ra quyết định và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Bồi dưỡng phong cách lãnh đạo còn góp phần tăng cường sự thống nhất trong lãnh đạo, phát huy trí tuệ tập thể và trách nhiệm cá nhân qua đó, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển hiện nay của địa phương và đất nước.

Mặt khác, ĐNCBLĐCT không chỉ được thực hiện thông qua các chương trình đào tạo tập trung tại các cơ sở đào tạo chính trị-hành chính của Đảng và Nhà nước, các khóa ĐT, BD tại Việt Nam, nước ngoài mà còn phải gắn chặt với quá trình rèn luyện trong thực tiễn công tác, thông qua luân chuyển, biệt phái, giao nhiệm vụ khó và nhiệm vụ mới. Chỉ khi kết hợp hài hòa giữa đào tạo lý luận và rèn luyện thực tiễn thì ĐNCBLĐCT mới có thể

đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp phát triển đất nước cũng như vị thế, vai trò của các tỉnh trên cả nước trong giai đoạn mới.

2.2.2.3. Bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Công tác bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả thực tế của toàn bộ quá trình xây dựng ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào hiện nay. Đây là giai đoạn chuyển hóa kết quả của công tác quy hoạch và ĐT, BD thành năng lực lãnh đạo, quản lý cụ thể thông qua việc sắp xếp ĐNCBLĐCT vào các vị trí lãnh đạo phù hợp với phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và yêu cầu của từng chức danh nhằm góp phần đảm bảo việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan được hiệu năng, hiệu lực và hiệu quả.

Trong công tác bố trí và sử dụng ĐNCBLĐCT hiện nay cần phải bảo đảm nguyên tắc đúng người, đúng việc, đúng năng lực, trình độ và sở trường đồng thời gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương trong từng giai đoạn phát triển. Việc sử dụng ĐNCBLĐCT hợp lý không chỉ giúp phát huy tối đa năng lực cá nhân của ĐNCBLĐCT mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của toàn bộ HTCT cấp tỉnh. Ngược lại, nếu bố trí ĐNCBLĐCT không phù hợp sẽ dẫn đến lãng phí nguồn lực cán bộ, làm giảm hiệu quả lãnh đạo, quản lý và có thể gây ra những hệ lụy tiêu cực trong đời sống kinh tế-xã hội địa phương.

Đồng thời, việc bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT cần đặc biệt chú trọng khắc phục các biểu hiện chủ quan, cảm tính, nể nang, cục bộ địa phương hoặc lợi ích nhóm. Đồng thời, cần coi trọng việc luân chuyển ĐNCBLĐCT giữa các lĩnh vực, địa bàn khác nhau nhằm tạo môi trường rèn luyện, thử thách. Qua đó phát hiện và bồi dưỡng những CBLĐCT có năng lực thực tiễn, tầm nhìn chiến lược và bản lĩnh chính trị vững vàng, đáp ứng yêu cầu lâu dài của Đảng và Nhà nước trong bối cảnh mới khi đất nước thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược cũng như mục tiêu thoát khỏi danh sách các nước kém phát triển vào năm 2030.

2.2.2.4. Đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Trong công tác cán bộ nội dung đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật là vấn đề quan trọng góp phần tạo động lực, điều chỉnh hành vi và bảo đảm kỷ cương, kỷ luật trong quá trình xây dựng ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào. Chính sách đãi ngộ hợp lý không chỉ góp phần ổn định đời sống vật chất và tinh thần của ĐNCBLĐCT mà còn tạo điều kiện để cán bộ yên tâm công tác, tận tụy cống hiến và gắn bó lâu dài với địa phương. Đây là yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân CBLĐCT có năng lực, phẩm chất tốt trong bối cảnh yêu cầu đối với ĐNCBLĐCT ngày càng cao.

Để thực hiện tốt yêu cầu này cần chú trọng khen thưởng kịp thời, công bằng nhằm ghi nhận, tôn vinh những nỗ lực và đóng góp tích cực của ĐNCBLĐCT qua đó tạo động lực thi đua, lan tỏa những giá trị tích cực trong ĐNCBLĐCT. Ngược lại, kỷ luật nghiêm minh là yêu cầu tất yếu nhằm giữ vững kỷ cương của Đảng và pháp luật của Nhà nước, phòng ngừa và xử lý các hành vi vi phạm nhất là những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tham nhũng, lãng phí trong ĐNCBLĐCT. Việc kết hợp hài hòa giữa đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật góp phần xây dựng ĐNCBLĐCT vừa có động lực phấn đấu, vừa có ý thức trách nhiệm và kỷ luật cao.

Bốn nội dung quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng; bố trí, sử dụng; đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật có mối quan hệ hữu cơ, tác động qua lại và bổ sung cho nhau, tạo thành một chỉnh thể thống nhất trong công tác xây dựng ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào. Quy hoạch giữ vai trò định hướng, tạo nguồn và xác lập tầm nhìn chiến lược cho công tác cán bộ; ĐT, BD là điều kiện nâng cao chất lượng ĐNCBLĐCT đã được quy hoạch; bố trí, sử dụng là khâu kiểm nghiệm thực tiễn và phát huy hiệu quả của quy hoạch và đào tạo; còn đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật là công cụ điều chỉnh, tạo động lực và bảo đảm kỷ cương trong suốt quá trình xây dựng ĐNCBLĐCT. Sự thiếu đồng bộ hoặc

xem nhẹ bất kỳ nội dung nào trong bốn nội dung nêu trên đều có thể làm suy giảm hiệu quả của công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. Ngược lại, khi các nội dung này được thực hiện thống nhất, khoa học và nghiêm túc sẽ tạo nền tảng vững chắc để hình thành ĐNCBLĐCT có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực toàn diện, phẩm chất đạo đức trong sáng, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của địa phương và chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ kế cận có chất lượng cho Trung ương trong giai đoạn phát triển mới của CHDCND Lào.

Khi Trung ương xem xét, đánh giá công tác xây dựng ĐNCBLĐCT ở mỗi tỉnh, sẽ căn cứ theo những khâu công tác (công đoạn) như trên. Đó cũng là khuôn khổ tiêu chuẩn để Luận án này nghiên cứu, đánh giá thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT ở tỉnh U đôm xay và một số tỉnh khác.

2.2.2.5. Đánh giá cán bộ đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Đánh giá ĐNCBLĐCT là quá trình xem xét, nhận định một cách toàn diện về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ và kết quả thực thi nhiệm vụ của cán bộ trong một giai đoạn nhất định. Đối với ĐNCBLĐCT hoạt động này giữ vai trò đặc biệt quan trọng vì đây là lực lượng trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước ở địa phương. Đánh giá đúng sẽ là cơ sở để bố trí, sử dụng, quy hoạch và phát triển ĐNCBLĐCT một cách hợp lý. Ngược lại, đánh giá sai có thể dẫn đến những quyết định nhân sự thiếu chính xác, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý và phát triển địa phương. Do đó, đánh giá ĐNCBLĐCT vừa mang tính khoa học, vừa mang tính chính trị sâu sắc.

Đánh giá ĐNCBLĐCT cần dựa trên hệ thống tiêu chí toàn diện, bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực lãnh đạo, năng lực quản lý, tư duy chiến lược và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Trong đó, kết quả thực tiễn và hiệu quả công việc là thước đo quan trọng nhất. Quá trình đánh giá ĐNCBLĐCT phải tuân thủ các nguyên tắc như khách quan, công tâm, toàn diện, lịch sử - cụ thể và phát triển. Đồng thời, cần kết hợp giữa đánh

giá định tính và định lượng, giữa tự đánh giá và đánh giá của tổ chức, nhân dân. Việc vận dụng linh hoạt các tiêu chí và nguyên tắc này giúp bảo đảm tính chính xác và độ tin cậy của kết quả đánh giá.

Trong bối cảnh hiện nay, công tác đánh giá ĐNCBLĐCT cần được đổi mới theo hướng khoa học, minh bạch và gắn với yêu cầu phát triển. Các phương pháp đánh giá cần đa dạng, như đánh giá qua kết quả công việc, qua sản phẩm cụ thể, qua tín nhiệm của tập thể và phản hồi từ xã hội. Đồng thời, cần ứng dụng công nghệ thông tin và các công cụ quản trị hiện đại để nâng cao tính chính xác và kịp thời. Việc đánh giá phải được thực hiện thường xuyên, liên tục, không chỉ theo định kỳ mà còn theo nhiệm vụ cụ thể. Qua đó, góp phần xây dựng ĐNCBLĐCT có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển trong giai đoạn mới.

2.3. NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH

2.3.1. Tình hình thế giới

Thứ nhất, tình hình thế giới hiện nay biến đổi nhanh chóng, phức tạp và khó dự báo, đặc biệt là sự cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn. Những cạnh tranh này không chỉ diễn ra trên lĩnh vực chính trị, kinh tế, an ninh - quốc phòng, mà còn lan sang công nghệ, văn hóa và truyền thông. Điều này tạo nên một môi trường quốc tế đầy biến động, buộc nước Lào phải nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý ở các cấp, trong đó có cấp tỉnh. Do vậy, điều này tác động đến ĐNCBLĐCT cần có khả năng nhạy bén chính trị, tầm nhìn chiến lược và năng lực dự báo để kịp thời tham mưu, cụ thể hóa các chủ trương đối ngoại của Trung ương, giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm lợi ích quốc gia trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu.

Thứ hai, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tạo ra cả cơ hội và thách thức đối với việc xây dựng ĐNCBLĐCT. Hiện nay Lào có điều kiện tiếp cận các nguồn lực quốc tế về vốn, công nghệ, tri thức quản lý, qua đó tạo

môi trường thuận lợi để ĐNCBLĐCT nâng cao trình độ. Mặt khác, toàn cầu hóa cũng dẫn đến những sức ép mới về cạnh tranh kinh tế, vấn đề môi trường, dịch bệnh xuyên biên giới, an ninh phi truyền thống... Để đáp ứng yêu cầu này, dẫn đến yêu cầu ĐNCBLĐCT không chỉ am hiểu tình hình địa phương mà còn cần có trình độ, năng lực hợp tác, khả năng quản lý rủi ro và kiến thức đa ngành nhằm khai thác tối đa cơ hội, hạn chế tác động tiêu cực từ bên ngoài.

Thứ ba, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, đặc biệt là công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, đã và đang tác động sâu rộng đến phương thức quản lý xã hội và phát triển kinh tế. Điều này đòi hỏi ĐNCBLĐCT tại Lào phải có tư duy đổi mới, khả năng thích ứng và năng lực ứng dụng công nghệ vào lãnh đạo, quản lý địa phương. Trong điều kiện nhiều tỉnh ở Lào còn khó khăn về hạ tầng, việc xây dựng ĐNCBLĐCT am hiểu công nghệ, có khả năng thúc đẩy chuyển đổi số, phát triển kinh tế số và quản lý xã hội trong môi trường trực tuyến là yêu cầu cấp thiết để tránh nguy cơ tụt hậu.

Thứ tư, tình hình thế giới hiện nay cũng đặt ra yêu cầu tăng cường bản lĩnh chính trị và năng lực hội nhập quốc tế cho ĐNCBLĐCT. Sự lan tỏa mạnh mẽ của các giá trị, quan điểm, mô hình phát triển khác nhau từ bên ngoài có thể tác động đến nhận thức, tư tưởng của ĐNCBLĐCT và nhân dân. Vì vậy, ĐNCBLĐCT phải là những người có khả năng giữ vững lập trường, kiên định với đường lối của Đảng NDCM Lào, đồng thời có tư duy mở, biết tiếp thu có chọn lọc tinh hoa nhân loại để phục vụ sự phát triển của địa phương và đất nước. Điều này góp phần xây dựng ĐNCBLĐCT vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, vừa có năng lực thực tiễn thích ứng với bối cảnh toàn cầu hóa.

2.3.2. Điều kiện tự nhiên, xã hội, an ninh, quốc phòng, dân tộc, văn hoá, giáo dục... của mỗi tỉnh

Một là, điều kiện tự nhiên của mỗi tỉnh. Điều kiện tự nhiên là nhân tố quan trọng tác động trực tiếp đến việc xây dựng ĐNCBLĐCT tại Lào. Mỗi tỉnh có đặc điểm địa hình, khí hậu, tài nguyên thiên nhiên khác nhau, tạo nên

những thuận lợi và khó khăn riêng trong phát triển kinh tế - xã hội. Ví dụ, các tỉnh miền núi như U Đôm Xay, Phong Sa Lý có địa hình hiểm trở, giao thông khó khăn, cơ sở hạ tầng hạn chế, đòi hỏi ĐNCBLĐCT phải có năng lực lãnh đạo, quản lý phù hợp để khắc phục trở ngại, khai thác thế mạnh về nông - lâm nghiệp, kinh tế biên mậu. Trong khi đó, những tỉnh có vị trí chiến lược về giao thông hoặc giáp các nước láng giềng lại cần ĐNCBLĐCT có tầm nhìn trong phát triển kinh tế cửa khẩu, thương mại và hợp tác quốc tế. Như vậy, điều kiện tự nhiên của mỗi tỉnh quy định yêu cầu cụ thể về trình độ, kỹ năng và phong cách lãnh đạo của ĐNCBLĐCT.

Hai là, điều kiện xã hội của mỗi tỉnh. Điều kiện xã hội, bao gồm dân số, cơ cấu nghề nghiệp, mức độ đô thị hóa, chất lượng đời sống nhân dân là yếu tố tác động trực tiếp đến vai trò và năng lực của ĐNCBLĐCT. Ở những tỉnh có dân số đông, tập trung nhiều khu công nghiệp, dịch vụ, nhu cầu quản lý xã hội trở nên phức tạp, đòi hỏi ĐNCBLĐCT phải có khả năng tổ chức điều hành hiệu quả, giải quyết hài hòa các mối quan hệ lợi ích và nâng cao chất lượng dịch vụ công. Ngược lại, ở những địa bàn còn nhiều khó khăn, đời sống nhân dân chủ yếu dựa vào sản xuất nông nghiệp đòi hỏi ĐNCBLĐCT cần chú trọng đến chính sách giảm nghèo, xây dựng cơ sở hạ tầng và nâng cao đời sống cộng đồng. Điều kiện xã hội vì thế không chỉ đặt ra yêu cầu về năng lực quản lý hành chính mà còn thử thách khả năng lãnh đạo gắn bó với nhân dân, đề cao đạo đức công vụ và tinh thần phục vụ nhân dân của ĐNCBLĐCT.

Ba là, điều kiện an ninh, quốc phòng của mỗi tỉnh. An ninh, quốc phòng là yếu tố nền tảng bảo đảm sự ổn định chính trị và phát triển KT-XH của mỗi địa phương. Hiện nay Lào là quốc gia có đường biên giới dài giáp nhiều nước, do đó nhiều tỉnh có vị trí chiến lược về an ninh - quốc phòng, đặc biệt là các tỉnh biên giới. Điều này đặt ra yêu cầu đối với ĐNCBLĐCT phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, khả năng phối hợp chặt chẽ với lực lượng vũ

trang để quản lý, bảo vệ biên giới, giữ gìn an ninh trật tự, ngăn chặn các nguy cơ về tội phạm xuyên quốc gia, buôn bán ma túy, di cư bất hợp pháp. Ngoài ra, trong bối cảnh xuất hiện các mối đe dọa an ninh phi truyền thống cũng đặt ra thách thức đối với ĐNCBLĐCT trong việc cần phát huy năng lực dự báo, quản lý rủi ro, chỉ đạo ứng phó kịp thời với thiên tai, dịch bệnh hay biến động xã hội. Vì vậy, điều kiện an ninh - quốc phòng của từng địa phương trực tiếp chi phối yêu cầu rèn luyện bản lĩnh, năng lực lãnh đạo toàn diện của ĐNCBLĐCT.

Bốn là, điều kiện dân tộc, văn hóa, giáo dục của mỗi tỉnh. Trong các nước ASEAN hiện nay Lào là quốc gia đa dân tộc, đa dạng về văn hóa, mỗi tỉnh lại có những đặc thù riêng về truyền thống, phong tục, tập quán, cùng với mức độ phát triển giáo dục khác nhau. Đây vừa là nguồn lực, vừa là thách thức trong công tác lãnh đạo. Ở những tỉnh có cơ cấu dân tộc đa dạng đòi hỏi ĐNCBLĐCT phải am hiểu sâu sắc đặc điểm văn hóa, phong tục của từng cộng đồng để xây dựng chính sách phù hợp, phát huy sức mạnh đại đoàn kết. Đồng thời, trình độ giáo dục ở mỗi tỉnh cũng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực và khả năng tiếp thu chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước. Do đó, ĐNCBLĐCT cần chú trọng nâng cao chất lượng giáo dục, ĐT, BD nhân lực tại chỗ, tạo điều kiện để người dân tham gia tích cực vào quá trình phát triển. Việc kết hợp hài hòa giữa bảo tồn bản sắc văn hóa dân tộc, nâng cao dân trí và thúc đẩy hiện đại hóa xã hội là yêu cầu cơ bản để ĐNCBLĐCT hoàn thành nhiệm vụ.

2.3.3. Chiến lược và quyết tâm thực hiện chiến lược của Đảng Nhân dân cách mạng Lào

Thứ nhất, Chiến lược của Đảng NDCM Lào về xây dựng ĐNCBLĐCT

Đảng NDCM Lào luôn xác định công tác cán bộ là nhiệm vụ then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp cách mạng, bảo vệ và phát triển đất nước. Trong bối cảnh mới, Đảng đã đề ra chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT

nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững ổn định chính trị và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước tại các địa phương. Từ đó Chiến lược tạo định hướng tổng thể, đảm bảo tính kế thừa và phát triển ĐNCBLĐCT. Đây là kim chỉ nam, định hướng tổng thể cho công tác cán bộ trong cả nước. Chiến lược không chỉ xác định mục tiêu dài hạn mà còn đề ra các nguyên tắc, tiêu chuẩn, cơ chế thực hiện nhằm xây dựng ĐNCBLĐCT có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực chuyên môn cao và khả năng quản lý, điều hành hiệu quả. Trong bối cảnh CHDCND Lào đang đẩy mạnh công cuộc phát triển KT-XH và hội nhập quốc tế, việc đảm bảo ĐNCBLĐCT có sự kế thừa và phát triển là vô cùng quan trọng.

Đồng thời, Chiến lược của Đảng NDCM Lào không chỉ dừng lại ở việc xác định mục tiêu mà còn đề ra các giải pháp cụ thể để thực hiện bao gồm: quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đánh giá và đãi ngộ cán bộ. Chiến lược giúp các tỉnh có cơ sở để triển khai công tác quy hoạch cán bộ một cách bài bản dựa trên yêu cầu thực tiễn của địa phương và định hướng phát triển chung của cả nước. Nhờ đó, ĐNCBLĐCT không chỉ đáp ứng yêu cầu trước mắt mà còn có sự chuẩn bị lâu dài, phù hợp với xu hướng phát triển bền vững. Ngoài ra, chiến lược tạo điều kiện để nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ thông qua việc Đảng đã đề ra các chương trình đào tạo toàn diện, kết hợp giữa lý luận chính trị và thực tiễn quản lý, khuyến khích cán bộ học tập, nghiên cứu ở trong và ngoài nước. Điều này giúp ĐNCBLĐCT không ngừng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức mới và phát triển kỹ năng lãnh đạo phù hợp với xu thế toàn cầu.

Chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT của Đảng NDCM Lào không chỉ có ý nghĩa trong công tác cán bộ mà còn đóng vai trò quyết định đến sự ổn định và phát triển của hệ thống chính trị, bộ máy chính quyền ở cấp tỉnh. Một đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh vững mạnh sẽ đảm bảo sự lãnh đạo thống nhất của Đảng, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đồng thời tạo động lực thúc đẩy

phát triển KT-XH tại địa phương. Trong đó, chiến lược giúp đảm bảo sự thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành. Ngoài ra, chiến lược của Đảng cũng góp phần tạo dựng niềm tin của nhân dân vào bộ máy lãnh đạo. Điều này xuất phát từ việc đội ngũ cán bộ cấp tỉnh được xây dựng một cách bài bản, có phẩm chất đạo đức và năng lực thực tiễn, nhân dân sẽ tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, tích cực tham gia vào các phong trào phát triển địa phương, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển của tỉnh và của cả nước.

Chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT của Đảng NDCM Lào đóng vai trò quyết định đến sự thành công của công tác xây dựng ĐNCBLĐCT hiện nay. Đây không chỉ là định hướng tổng thể giúp đảm bảo tính kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ mà còn là cơ sở để triển khai các giải pháp đồng bộ, nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành ở cấp tỉnh. Quan trọng hơn, chiến lược của Đảng giúp đảm bảo sự thống nhất, ổn định trong công tác lãnh đạo, quản lý, từ đó tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của CHDCND Lào trong giai đoạn mới.

Thứ hai, quyết tâm thực hiện Chiến lược của Đảng NDCM Lào

Chiến lược đúng đắn chỉ có thể mang lại hiệu quả nếu được thực hiện với quyết tâm chính trị cao, đồng bộ từ Trung ương đến địa phương. Quyết tâm thực hiện Chiến lược của Đảng NDCM Lào chính là nhân tố quyết định đến sự thành công trong công tác xây dựng ĐNCBLĐCT, đảm bảo đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Trước hết, quyết tâm này thể hiện qua sự chỉ đạo sát sao của Đảng và Nhà nước trong triển khai các nghị quyết, chủ trương liên quan đến công tác cán bộ. Đảng NDCM Lào đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, trong đó nhấn mạnh đến việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh đồng thời yêu cầu các địa phương phải có kế hoạch cụ thể để thực hiện chiến lược cán bộ.

Ngoài ra, Đảng NDCM Lào cũng coi trọng lãnh đạo hệ thống chính trị từ Trung ương đến địa phương cũng vào cuộc một cách quyết liệt, thể hiện ở

việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ một cách bài bản, minh bạch, tránh tình trạng cục bộ, bè phái hay lợi ích nhóm trong công tác cán bộ. Các địa phương cũng chủ động xây dựng kế hoạch riêng, phù hợp với đặc thù phát triển của tỉnh mình, nhằm đảm bảo đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh không chỉ đáp ứng tiêu chuẩn chung của Đảng mà còn có năng lực giải quyết các vấn đề cụ thể của địa phương.

Mặt khác, biểu hiện quan trọng của quyết tâm thực hiện chiến lược là sự đổi mới trong phương thức tuyển chọn, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Đảng đã chỉ đạo thực hiện các quy trình chặt chẽ hơn, tăng cường giám sát, kiểm tra, đánh giá cán bộ theo năng lực thực tế và kết quả công tác. Việc thi tuyển, cạnh tranh trong bổ nhiệm cán bộ cũng được thí điểm nhằm lựa chọn những người có đủ phẩm chất và năng lực thực sự. Ngoài ra, quyết tâm chính trị còn thể hiện ở việc xử lý nghiêm minh những cán bộ vi phạm kỷ luật, suy thoái về tư tưởng, đạo đức. Điều này không chỉ nhằm củng cố kỷ luật trong Đảng mà còn góp phần làm trong sạch bộ máy lãnh đạo cấp tỉnh, tạo niềm tin cho nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng. Việc kiên quyết loại bỏ những cán bộ không đủ phẩm chất và thay thế bằng những nhân tố mới có năng lực, đạo đức là minh chứng rõ ràng nhất cho quyết tâm của Đảng trong thực hiện chiến lược cán bộ.

Từ đó có thể thấy quyết tâm thực hiện chiến lược cán bộ của Đảng NDCM Lào là yếu tố then chốt, giúp chuyển những định hướng, chủ trương thành hành động cụ thể, mang lại hiệu quả thực chất trong công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. Với sự vào cuộc đồng bộ của toàn hệ thống chính trị, sự nghiêm túc trong thực hiện các nghị quyết của Đảng, cùng với sự đổi mới trong phương thức quản lý, đánh giá cán bộ, công tác xây dựng đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh tại CHDCND Lào sẽ đạt được những bước tiến quan trọng, góp phần thực hiện thành công mục tiêu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

2.3.4. Chiến lược và quyết tâm, giải pháp đúng đắn của mỗi tỉnh, trực tiếp là của Ban chấp hành đảng bộ tỉnh và người đứng đầu (Bí thư-tỉnh trưởng)

Một là, Chiến lược của mỗi tỉnh, trực tiếp là của Ban chấp hành đảng bộ tỉnh và người đứng đầu (Bí thư-tỉnh trưởng).

Chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT là yếu tố cốt lõi, mang tính định hướng dài hạn nhằm đảm bảo sự phát triển ổn định, bền vững và phù hợp với yêu cầu phát triển của từng địa phương cũng như của quốc gia. Một chiến lược hiệu quả phải xuất phát từ đánh giá toàn diện về thực trạng đội ngũ cán bộ hiện nay tại mỗi tỉnh, xác định các tiêu chí, tiêu chuẩn cần thiết và đề ra các phương án thực hiện phù hợp với điều kiện thực tiễn của các tỉnh nhất là các tỉnh còn gặp nhiều vấn đề về công tác cán bộ. Trong đó những vấn đề cần quan tâm của chiến lược đó là việc quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng và chính sách đãi ngộ đối với cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Ngoài ra, một trong những yếu tố quan trọng của chiến lược là cần xác định rõ các tiêu chuẩn cần có của cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh trong giai đoạn mới đặc biệt là năng lực tư duy chiến lược, khả năng lãnh đạo quản lý, phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng.

Mặt khác, chiến lược cũng cần tính đến yếu tố cân bằng giữa các địa phương, dân tộc nhằm đảm bảo sự đại diện đa dạng trong bộ máy lãnh đạo cấp tỉnh qua đó tăng cường sự đoàn kết, phát huy tối đa tiềm năng phát triển của từng địa phương. Bên cạnh đó, chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT phải gắn liền với xu hướng phát triển hiện đại, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp 4.0. Điều này đòi hỏi việc đào tạo cán bộ phải có tầm nhìn dài hạn, không chỉ tập trung vào chuyên môn mà còn phải nâng cao tư duy đổi mới, khả năng quản trị hiện đại và năng lực thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường KT-XH của đất nước nói chung cũng như của mười tám địa phương trên cả nước Lào nói riêng.

Hai là, quyết tâm của mỗi tỉnh, trực tiếp là của Ban chấp hành đảng bộ tỉnh và người đứng đầu (Bí thư-tỉnh trưởng)

Bên cạnh chiến lược rõ ràng, quyết tâm chính trị từ Trung ương đến địa phương là yếu tố quan trọng, mang tính quyết định đến hiệu quả thực thi các chính sách xây dựng ĐNCBLĐCT. Quyết tâm này thể hiện qua sự cam kết mạnh mẽ của Đảng, Nhà nước, Ban chấp hành đảng bộ tỉnh và người đứng đầu (Bí thư-tỉnh trưởng), các cấp chính quyền cũng như của toàn bộ hệ thống chính trị cấp tỉnh trong việc thực hiện các chủ trương, chính sách về cán bộ một cách nghiêm túc, chặt chẽ và hiệu quả. Quyết tâm chính trị trước hết được thể hiện qua việc thực hiện nghiêm túc nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, đảm bảo tính công khai, minh bạch, khách quan trong quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo và sử dụng cán bộ.

Đồng thời, Ban chấp hành đảng bộ tỉnh và người đứng đầu (Bí thư-tỉnh trưởng) cần có sự kiểm tra, giám sát chặt chẽ nhằm kịp thời phát hiện, xử lý những sai phạm, tiêu cực, đảm bảo sự trong sạch của đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh. Ngoài ra, quyết tâm chính trị còn đòi hỏi sự vào cuộc của toàn bộ hệ thống chính trị dưới sự chỉ đạo của Ban chấp hành đảng bộ tỉnh, Bí thư-tỉnh trưởng và đặc biệt là phát huy vai trò nêu gương của các cấp lãnh đạo trong việc thực hiện các chính sách phát triển cán bộ. Khi Ban chấp hành đảng bộ tỉnh và người đứng đầu (Bí thư-tỉnh trưởng) cũng như các cấp lãnh đạo thể hiện sự gương mẫu, tinh thần trách nhiệm cao, sẵn sàng đổi mới, cải cách trong công tác cán bộ sẽ tạo động lực thúc đẩy quá trình đổi mới mạnh mẽ hơn, góp phần nâng cao chất lượng ĐNCBLĐCT.

Ba là, giải pháp đúng đắn của mỗi tỉnh

Mỗi tỉnh tại CHDCND Lào đều có đặc điểm phát triển kinh tế - xã hội, văn hóa và nguồn lực cán bộ khác nhau do đó việc triển khai các giải pháp xây dựng ĐNCBLĐCT cần được thực hiện linh hoạt, phù hợp với thực tiễn của từng địa phương. Vai trò lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Ban Chấp hành

Đảng bộ tỉnh và người đứng đầu tỉnh (Bí thư Tỉnh ủy, Tỉnh trưởng) có ý nghĩa quyết định đối với sự thành công của công tác này. Ngoài ra, một trong những giải pháp quan trọng là đổi mới công tác quy hoạch cán bộ, đảm bảo tính chiến lược, dài hạn nhưng vẫn linh hoạt để phù hợp với sự thay đổi của tình hình thực tiễn. Quy hoạch cán bộ cần gắn liền với định hướng phát triển KT-XH của tỉnh, đảm bảo tính kế thừa và phát triển liên tục, tránh tình trạng thiếu hụt cán bộ hoặc mất cân đối trong đội ngũ lãnh đạo. Bên cạnh đó, công tác ĐT, BD cán bộ cần được chú trọng, tập trung vào nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý, năng lực lãnh đạo và khả năng thích ứng với các yêu cầu phát triển mới. Các chương trình đào tạo cần kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, tăng cường đào tạo tại chỗ, học tập kinh nghiệm từ các địa phương phát triển và hợp tác quốc tế để nâng cao trình độ.

Đặc biệt, việc bố trí, sử dụng cán bộ cần đảm bảo nguyên tắc đúng người, đúng việc, phát huy được thế mạnh của từng cá nhân, đồng thời tránh được tình trạng cục bộ địa phương, bè phái hay chạy chức, chạy quyền. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và người đứng đầu tỉnh cần có cơ chế giám sát, đánh giá cán bộ chặt chẽ, khách quan, dựa trên kết quả thực tiễn công tác và mức độ đóng góp vào sự phát triển của địa phương. Từ đó có thể thấy thành công của công tác xây dựng ĐNCBLĐCT tại CHDCND Lào phụ thuộc vào chiến lược đúng đắn, quyết tâm chính trị mạnh mẽ và các giải pháp thực thi hiệu quả từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở. Việc thực hiện đồng bộ các yếu tố này sẽ góp phần xây dựng một ĐNCBLĐCT vững mạnh, có đủ năng lực và phẩm chất để dẫn dắt địa phương phát triển bền vững trong giai đoạn mới.

Tiểu kết chương 2

Chương này tập trung hệ thống hóa và làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến xây dựng ĐNCBLĐCT ở nước CHDCND Lào. Trước hết, chương đã xác định rõ khái niệm và đặc điểm của đội ngũ này, đồng thời nhấn mạnh vai trò chiến lược của họ trong hệ thống chính trị.

ĐNCBLĐCT không chỉ là lực lượng tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước tại địa phương, mà còn là nguồn bổ sung nhân sự quan trọng cho cấp lãnh đạo trung ương, góp phần bảo đảm tính kế thừa và ổn định của hệ thống chính trị quốc gia.

Tiếp theo, chương này làm rõ quan niệm cũng như nội dung xây dựng ĐNCBLĐCT tại CHDCND Lào giai đoạn hiện nay. Bên cạnh đó, đã làm rõ các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình xây dựng ĐNCBLĐCT bao gồm cả yếu tố khách quan và chủ quan. Đặc biệt, nhấn mạnh rằng nhân tố quyết định sự thành công vẫn là đường lối đúng đắn, chiến lược phù hợp của Đảng, cùng với sự quyết tâm, năng lực và trách nhiệm chính trị của cấp ủy và người đứng đầu các địa phương. Đây chính là bảo đảm căn bản để công tác cán bộ đạt được hiệu quả, qua đó tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của đất nước. Chương này sẽ cung cấp cơ sở lý luận vững chắc đồng thời là căn cứ quan trọng để phân tích thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT ở tỉnh U Đôm Xay trong chương sau.

Chương 3

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH Ở NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO, QUA NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TỈNH U ĐÔM XAY

3.1. KHÁI QUÁT ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN, XÃ HỘI, CHÍNH TRỊ, KINH TẾ, AN NINH, QUỐC PHÒNG TỈNH U ĐÔM XAY VÀ ĐẶC ĐIỂM ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH

3.1.1. Khái quát các điều kiện của tỉnh U Đôm Xay nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào hiện nay

3.1.1.1. Điều kiện tự nhiên

U Đôm Xay là một tỉnh miền núi nằm ở phía Bắc của nước CHDCND Lào, có diện tích 15.370 km vuông, chiếm 6,4% tổng diện tích cả nước; phía Bắc giáp với tỉnh Phong Sa Ly và nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa, phía Nam giáp với tỉnh Xay Nha Bu Ly, phía Đông giáp với tỉnh Luông Pra Bang và phía tây giáp với tỉnh Luông Năm Tha, tỉnh Bo Kẹo. Tỉnh U Đôm Xay có chung đường biên giới với nước CHDC Trung Hoa 24 km, Nằm trên đường trục quốc lộ số 13 bắc Lào, cách thủ đô Viêng chăn khoảng 600 km.

Địa hình U Đôm Xay chia thành ba vùng rõ rệt: vùng núi, vùng trung du và vùng đồng bằng. Trong đó vùng miền núi chiếm 85% tổng diện tích tự nhiên của tỉnh; mỗi vùng có khí hậu khác nhau, song khí hậu tỉnh U Đôm Xay là khí hậu nhiệt đới gió mùa, mùa đông lạnh và khô; mùa hè nóng ẩm, mưa nhiều. Do địa hình phức tạp, nên hình thành nhiều tiểu vùng khí hậu tạo điều kiện cho việc phát triển một nền sản xuất nông – lâm nghiệp phong phú; vùng miền núi phù hợp với cây trồng, vật nuôi vùng ôn đới. còn vùng dọc sông như sông Ko, sông Beng, sông Nga và sông Phạc phù hợp với cây rừng nhiệt đới xanh tốt quanh năm, mùa đông với nhiệt độ không thấp lắm, nắng nhiều ít mây là một thuận lợi lớn. Khí hậu tỉnh U Đôm xay cũng có nhiều bất

lợi cần khác phục, khô hạn kéo dài trong mùa đông. Do vậy, khó tăng vụ trong diện tích canh tác vào những tháng cuối mùa, đầu mùa mưa (khoảng tháng 3 – tháng 5), gây không ít khó khăn cho sản xuất và sinh hoạt của nhân dân ở một số vùng trong tỉnh, lại thêm mưa đá, lũ quét cũng là những nhân tố gây bất lợi sản xuất và sinh hoạt của nhân dân của tỉnh. Có thể thấy qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 3.1: Bản đồ các tỉnh của nước CHDCND Lào hiện nay [31].

Tỉnh U Đôm Xay là một tỉnh khá phong phú đa dạng về tài nguyên thiên nhiên, là vùng đất có nhiều tiềm năng thế mạnh vẫn chưa được khai thác để phát triển kinh tế - xã hội. Đất đai thì có nhiều loại, màu mỡ trong đó chiếm tỷ lệ cao nhất là nhóm đất đỏ vàng, ngoài ra còn có nhóm đất phù

sa...rất phù hợp với chông rừng, chông cây công nghiệp, cây ăn quả và cây lương thực...

3.1.1.2. Điều kiện xã hội

Đối với tỉnh U Đôm Xay phát triển nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển của tỉnh do vậy thời gian qua Tỉnh ủy đã lãnh đạo việc từng bước cải thiện và nâng cấp giáo dục, đạt được hầu hết các mục tiêu và chỉ tiêu phát triển. Chất lượng dạy và học được nâng lên một tầm cao mới. Học sinh toàn tỉnh tham gia các kỳ thi quốc gia và đạt điểm cao hơn. Tập trung giải quyết vấn đề bỏ học bằng nhiều biện pháp, tỷ lệ bỏ học đã giảm, tình trạng thiếu giáo viên được giải quyết, các trường trung cấp nghề hỗn hợp của tỉnh được nâng cấp lên cao đẳng. Tập trung cải thiện và xây dựng cơ sở hạ tầng cơ bản, tạo điều kiện cho người dân tiếp cận giáo dục ở mọi cấp học.

Đồng thời, phong trào thể dục thể thao được đẩy mạnh, tạo không khí sôi nổi, tạo điều kiện cho mọi lứa tuổi tham gia luyện tập thể thao; các vận động viên của tỉnh đã được cử đi tham gia Đại hội Thể thao Xiengkhouang lần thứ 11 và giành được nhiều giải thưởng. Cơ sở hạ tầng và dịch vụ y tế ở cấp tỉnh, thành phố và nông thôn được cải thiện đáng kể, các bệnh viện tỉnh và thành phố phát triển dịch vụ tốt hơn; các trung tâm y tế được cải thiện để đáp ứng nhu cầu của cộng đồng; các bệnh viện tư nhân được phát triển rộng rãi. Nhân sự được đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, hiện đại hóa các dịch vụ y tế công, chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhân dân, cơ bản hoàn thành xây dựng các thôn bản mẫu. Toàn xã hội tập trung phòng, chống, ngăn chặn và kiểm soát dịch bệnh COVID-19 và các bệnh theo mùa theo kế hoạch, hạn chế thấp nhất số ca tử vong do dịch bệnh. Tỉnh được công nhận là tỉnh không còn tình trạng đại tiện bừa bãi, đạt nhiều mục tiêu phát triển bền vững.

Mặt khác, công tác thông tin, truyền thông đại chúng được cải thiện, tăng cường, Đài phát thanh, truyền hình tỉnh, thành phố, thôn bản và báo điện tử được nâng cấp, tuyên truyền rộng rãi đường lối chính sách của Đảng, pháp

luật nhà nước và các thông tin đa dạng; bảo vệ, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, gắn kết chặt chẽ với du lịch, tỷ lệ xây dựng thôn bản văn hóa đạt 73%, xây dựng gia đình văn hóa đạt 58,30%, giải quyết đói nghèo đưa 9.181 hộ thoát nghèo, 106 bản thoát nghèo, 3 huyện thoát nghèo, 13.725 hộ phát triển [99, tr.5-6]. Đặc biệt, hệ thống an sinh xã hội, bảo hiểm y tế không ngừng được mở rộng; huy động mọi nguồn lực trong xã hội tham gia giải quyết, hỗ trợ về cơ sở hạ tầng, nhà ở, tiện ích, tiêu dùng cho đồng bào bị thiên tai, hỏa hoạn trên địa bàn tỉnh, giúp đời sống nhân dân dần ổn định, công tác quản lý, sử dụng các nguồn cứu trợ thiên tai, an sinh xã hội đạt hiệu quả cao. Hội Chữ thập đỏ được kiện toàn về tổ chức, tích cực vận động hiến máu nhân đạo, cung cấp máu an toàn cho người bệnh, tạo nền tảng cho phong trào cứu trợ trực tiếp cho các nạn nhân, người yếu thế, kịp thời cứu trợ, cứu trợ khẩn cấp các tai nạn xã hội

Ngoài ra, tỉnh cũng tập trung xây dựng lực lượng lao động đáp ứng nhu cầu phát triển xã hội cơ bản, đăng ký nhu cầu lao động, giải quyết việc làm tại địa phương, đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; thực hiện chính sách đối với người có thành tích xuất sắc trong công tác. Điều này thể hiện qua việc những năm qua Sở Kế hoạch và đầu tư, Sở Lao động và Phúc lợi Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, Phòng thương mại và công nghiệp tỉnh U Đôm Xay và Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh U Đôm Xay đã tích cực thực hiện các hoạt động phối hợp trong tổng kết, báo cáo, đánh giá về những ưu điểm và thành công đã đạt được cũng như những khó khăn và thách thức cần được cùng nhau giải quyết về vấn đề lực lượng lao động trong địa bàn tỉnh. Qua đó đã tích cực, chủ động nâng cao chất lượng dịch vụ tại các điểm giới thiệu việc làm, các giải pháp giúp đơn vị lao động (người lao động) tiếp cận thông tin và dịch vụ dễ dàng hơn, khuyến khích các doanh nghiệp, nhà máy tăng cường quảng cáo tuyển dụng thông qua Hệ thống thông tin thị trường lao động, phối hợp tổ chức các “Hội chợ Lao động” nhằm tạo cơ hội cho doanh nhân và

người tìm việc gặp gỡ trực tiếp, xây dựng kế hoạch hợp tác đa phương nhằm phát triển thị trường lao động phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế của tỉnh. [102].

3.1.1.3. Điều kiện chính trị

Trong giai đoạn vừa qua, Đảng bộ tỉnh U Đôm Xay đã chú trọng và nỗ lực thực hiện công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ, đảng viên và nhân dân các dân tộc trong tỉnh bằng nhiều hình thức, triển khai sâu rộng. Nhờ đó, tỉnh U Đôm Xay đã tổ chức các buổi tuyên truyền, quán triệt các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật nhà nước được quy định trong từng thời kỳ. Đặc biệt, tỉnh U Đôm Xay đã tổ chức các sự kiện kỷ niệm 60 năm thành lập U Đôm Xay, tổ chức các lễ hội truyền thống của các dân tộc trong toàn tỉnh, tổ chức các bài phát biểu tuyên truyền, biên soạn các tài liệu liên quan đến 3 ngày lịch sử và biên soạn các tài liệu tập huấn bồi dưỡng chính trị, tư tưởng. Đại hội Đảng bộ ba giai đoạn tỉnh U Đôm Xay được tổ chức sâu rộng, giúp cho “toàn thể cán bộ, đảng viên và nhân dân các dân tộc trong tỉnh có được sự bình yên, ấm no, ổn định về chính trị, tư tưởng, hiểu rõ tình hình khó khăn của đất nước, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, tích cực đóng góp vào sự nghiệp bảo vệ và phát triển của tỉnh một cách có hệ thống” [99, tr.2].

Ngoài ra, HĐND tỉnh, Ủy ban Bầu cử Quốc hội Khu vực 4 tỉnh U Đôm Xay đã hoàn thiện và nâng cao vai trò, quyền hạn và nhiệm vụ đại diện cho quyền lợi và lợi ích của nhân dân, công khai rộng rãi kết quả Kỳ họp và tiếp xúc cử tri trong tỉnh để vận động nhân dân tham gia bầu cử Quốc hội và HĐND năm 2026, thường xuyên triển khai các hoạt động, giám sát, kiểm tra việc thực hiện Hiến pháp, pháp luật và các quy định của chính quyền tỉnh, xem xét, thông qua các văn bản quy phạm pháp luật và các vấn đề quan trọng của tỉnh theo quy định của pháp luật; xem xét, giải quyết các kiến nghị của công dân về công lý, đồng thời khuyến khích các ngành liên quan làm rõ, giải quyết, đào tạo để giải quyết công bằng, công bằng trên cơ sở pháp luật.

Mặt khác, vai trò, cơ chế tổ chức và công việc của các cơ quan hành chính nhà nước được hoàn thiện theo hướng tinh gọn, hợp lý, phù hợp với sự phân cấp quản lý linh hoạt của ngành tỉnh, thành phố. Công tác quản lý cán bộ, công chức, dân tộc, tôn giáo và các tổ chức xã hội được chuyển đổi thành hệ thống pháp luật; cơ chế phối hợp công tác giữa các tổ chức Đảng và Nhà nước các cấp được hoàn thiện và từng bước số hóa; Dịch vụ một cửa đã được mở tại các thành phố; khu vực biên giới giữa các tỉnh đã được xác định thành công và các xung đột dân sự khác nhau đã được giải quyết một cách hòa bình ở cấp cơ bản.

Viện Kiểm sát Nhân dân đã hoàn thiện cơ chế tổ chức của mình phù hợp hơn với tình hình và điều kiện mới nhằm thực hiện đầy đủ vai trò, quyền và nghĩa vụ của mình trong việc giám sát việc thi hành pháp luật thống nhất và nghiêm ngặt. Đồng thời, vai trò của tòa án nhân dân cấp cao tỉnh đã được tăng cường và các vụ án có thể được giải quyết nhanh chóng, minh bạch; phù hợp với thực tế của vụ án và pháp luật, dẫn đến số lượng lớn các bên liên quan trong vụ án chấp nhận việc thi hành và số lượng kháng cáo và hủy bỏ đã giảm. Chú trọng công tác đào tạo, phổ biến pháp luật đến tận cơ sở, xây dựng gia đình, thôn bản thực hành pháp luật, từng bước củng cố bộ máy hòa giải tranh chấp bản, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật tỉnh, trở thành công cụ quản lý nhà nước và quản lý xã hội trong tỉnh, xây dựng xã hội yên bình, công bằng, trật tự.

Đặc biệt, Cơ quan Thanh tra Nhà nước được kiện toàn, hoạt động tích cực, đúng chức năng, nhiệm vụ, chú trọng công tác giám sát, thanh tra việc thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, đầu tư công, phòng chống tham nhũng, kiên quyết đấu tranh chống hối lộ, góp phần giảm đáng kể tình trạng tham nhũng trong cán bộ, công chức.

MTLXDĐN đã có trách nhiệm hoàn thiện hệ thống tổ chức, tập trung phát huy đoàn kết, thống nhất trong đồng bào các dân tộc, tôn giáo, giới tính,

vận động toàn dân tham gia xây dựng và thực hiện đường lối chính sách của Đảng, kế hoạch phát triển KT-XH của tỉnh, tích cực tham gia giải quyết mâu thuẫn giữa các dân tộc, lãnh đạo xây dựng gia đình hòa thuận, làng xóm hòa thuận trên diện rộng. Hội Cựu chiến binh đã phát huy vai trò và những đóng góp đặc biệt của chiến sĩ cách mạng trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo công tác giáo dục tư tưởng cho cựu chiến binh và đồng bào các dân tộc. Hội cũng quan tâm hoàn thiện hệ thống tổ chức, không ngừng mở rộng số lượng hội viên cựu chiến binh, thành lập và công nhận các chi hội Cựu chiến binh khóa III và khóa VI, đồng thời quan tâm chăm lo, nuôi dưỡng và thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với hội viên Cựu chiến binh. Các tổ chức quần chúng các cấp đã có trách nhiệm thực hiện đường lối chính sách của Đảng và chương trình công tác thường xuyên, kết hợp với công tác tuyên truyền, đào tạo, vận động đoàn viên, hội viên và nhân dân, nâng cao ý thức trách nhiệm với đất nước, tự lực tự cường, góp phần vào sự nghiệp quốc phòng, an ninh, xóa đói giảm nghèo, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, bảo vệ quyền lợi của phụ nữ và trẻ em, giúp đỡ đồng bào bị thiên tai, hỏa hoạn và tham gia các phong trào khác.

Ngoài ra, Tỉnh ủy, Trưởng ban Tổ chức Tỉnh ủy, các ban ngành liên quan cũng chú trọng thực hiện chính sách trợ cấp một lần cho các đối tượng có thành tích và đại diện gia đình các đối tượng được hưởng chính sách, công trạng trong phong trào Cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân giai đoạn I theo Quyết định của Bộ trưởng Bộ lao động - thương binh và xã hội về việc phê duyệt trợ cấp một lần cho người đã mất và người còn sống giai đoạn I. Trong đó, tỉnh U Đôn Xay đã tiếp nhận chính sách hỗ trợ cải tạo, phục hồi chức năng cho 2.023 người, với số tiền trên 25 tỷ kíp. Và trong năm 2025 tỉnh đã trao trợ cấp cho 73 đối tượng với số tiền là 1.367.935.650 kíp. Trong đó, 35 người đã mất được hưởng 735.137.400 kíp và 38 người còn sống được hưởng 632.798.250 kíp. Cụ thể thấy qua bảng sau:

TT	Nội dung	Số lượng đối tượng (người)	Số tiền (kíp)	Ghi chú
1	Hỗ trợ cải tạo, phục hồi chức năng (giai đoạn I)	2.023	25.000.000.000	Thực hiện theo Quyết định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
2	Trợ cấp một lần trong năm 2025	73	1.367.935.650	Tổng số đối tượng được trao trợ cấp năm 2025
2.1.	Người đã mất	35	735.137.400	Đại diện gia đình nhận thay
2.2.	Người còn sống	38	632.798.250	Trực tiếp nhận trợ cấp

**Bảng 3.1: Thực hiện chính sách trợ cấp một lần giai đoạn I tại tỉnh
U Đôn Xay đến năm 2025 [103].**

Đặc biệt, về công tác hợp tác với nước ngoài tỉnh đã tập trung tăng cường hợp tác với các nước bạn bè chiến lược, các nước láng giềng và các tổ chức quốc tế theo đường lối đối ngoại của Đảng, mục tiêu chủ yếu là tăng cường hơn nữa tình hữu nghị và đoàn kết đặc biệt với các tỉnh láng giềng, các tỉnh, thành phố hữu nghị và Bộ Tư lệnh Quân khu 2 của Việt Nam. Cũng như tỉnh U Đôn Xay và tỉnh Sơn La nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã chú trọng “tăng cường các hoạt động trao đổi kinh nghiệm, tăng cường tình đoàn kết giữa hai tỉnh Sơn La - U Đôn Xay và U Đôn Xay-Sơn La, thắt chặt tình hữu nghị, trao đổi kinh nghiệm chuyên môn trên một số mặt như văn hóa - xã hội, lĩnh vực công nghiệp, tình hình chính trị, công tác xây dựng Đảng và các nhiệm vụ trọng tâm, nổi bật khác” [104].

Đồng thời, do yêu cầu của tình hình mới, hợp tác Lào-Trung Quốc đã được thúc đẩy và nâng cấp phù hợp với điều kiện của từng thời kỳ, cụ thể là: từ quan hệ chung sang hợp tác toàn diện trên cơ sở bình đẳng và cùng có lợi, và nâng cấp thành quan hệ đối tác chiến lược toàn diện và ổn định lâu dài theo

phương châm "láng giềng tốt, bạn bè tốt, đồng chí tốt, đối tác tốt". Qua đó tỉnh cũng coi trọng hợp tác với Khu tự trị dân tộc Choang Quảng Tây, Trung Quốc để “trao đổi những bài học kinh nghiệm và thực tiễn về công tác quản lý đảng toàn diện, nghiêm minh của Đảng Cộng sản Trung Quốc, những bài học kinh nghiệm và thực tiễn về công tác quản lý lâu dài của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong thời kỳ hiện đại”[105].

3.1.1.4. Điều kiện kinh tế

Trong giai đoạn vừa qua tỉnh đã tập trung phát triển kinh tế kết hợp với giải quyết khẩn trương các khó khăn về kinh tế, tài chính, kinh tế của tỉnh tiếp tục tăng trưởng chất lượng và bền vững. Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) tăng trưởng 4,75% (Nghị quyết HĐND tỉnh là 4,73%), đạt 10.631,05 tỷ kip, vượt 12,8% kế hoạch (Nghị quyết HĐND tỉnh là 9.422,24 tỷ kip). Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) bình quân đầu người 1.351 đô la (Nghị quyết HĐND tỉnh là 1.377 đô la), Ngành nông nghiệp tăng trưởng 7,13% (Nghị quyết HĐND tỉnh là 7,03%), chiếm 34,99% GDP (Nghị quyết HĐND tỉnh là 38,37% GDP), tạo ra giá trị 3.719,63 tỷ kip (Nghị quyết HĐND tỉnh là 3.614,94 tỷ kip), Ngành công nghiệp tăng trưởng 6,59% (Nghị quyết HĐND tỉnh là 4,02%), chiếm 11,25% (Nghị quyết HĐND tỉnh là 12,11% GDP), tạo ra giá trị 1.196,38 tỷ kip (Nghị quyết HĐND tỉnh là 1.140,81 tỷ kip). Ngành dịch vụ tăng trưởng 2,08% (Nghị quyết HĐND tỉnh là 3,20%), chiếm 52,55% (48,34% GDP), tạo ra giá trị 5.587 tỷ kip (Nghị quyết HĐND tỉnh là 4.555 tỷ kip). Có thể thấy qua bảng sau đây:

Chỉ tiêu	Kết quả thực hiện	Nghị quyết HĐND tỉnh	So sánh (%) / Ghi chú
1. Tăng trưởng GDP (%)	4,75	4,73	Đạt và vượt 0,02%
2. Quy mô GDP (tỷ kip)	10.631,05	9.422,24	Vượt 12,8% kế hoạch
3. GDP bình quân đầu người (USD/người/năm)	1.351	1.377	Thấp hơn 26 USD so với nghị quyết

4. Ngành nông nghiệp			
Tốc độ tăng trưởng (%)	7,13	7,03	Cao hơn 0,10 điểm %
Tỷ trọng trong GDP (%)	34,99	38,37	Giảm 3,38 điểm %
Giá trị tạo ra (tỷ kíp)	3.719,63	3.614,94	Cao hơn 104,69 tỷ kíp
5. Ngành công nghiệp			
Tốc độ tăng trưởng (%)	6,59	4,02	Cao hơn 2,57 điểm %
Tỷ trọng trong GDP (%)	11,25	12,11	Giảm 0,86 điểm %
Giá trị tạo ra (tỷ kíp)	1.196,38	1.140,81	Cao hơn 55,57 tỷ kíp
6. Ngành dịch vụ			
Tốc độ tăng trưởng (%)	2,08	3,20	Thấp hơn 1,12%
Tỷ trọng trong GDP (%)	52,55	48,34	Tăng 4,21%
Giá trị tạo ra (tỷ kíp)	5.587,00	4.555,00	Cao hơn 1.032,00 tỷ kíp

Bảng 3.2: Tình hình tăng trưởng và cơ cấu kinh tế tỉnh U Đôm Xay năm 2024 [103].

Cơ cấu kinh tế nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ, thuế sản phẩm được cải thiện, dưới sự chỉ đạo của Đảng ủy, lãnh đạo các cấp Sở nông nghiệp và lâm nghiệp tỉnh U Đôm Xay đã tập trung thực hiện Kế hoạch phát triển KT-XH và định hướng Kế hoạch hàng năm của tỉnh thông qua việc chủ động triển khai thực hiện các kế hoạch, đề án theo đúng chức năng, nhiệm vụ, gắn kết chặt chẽ giữa tổ chức và thực hiện hai chương trình mục tiêu quốc gia, phấn đấu đạt nhiều thành tích nổi bật trên nhiều phương nhất là công tác kỹ thuật theo các kế hoạch công tác trọng tâm liên quan đến nhiệm vụ chính trị của ngành nông nghiệp và lâm nghiệp, kế hoạch sản xuất nông nghiệp đảm bảo lương thực, thực phẩm, kế hoạch sản xuất nông nghiệp phục vụ tiêu dùng

trong nước và xuất khẩu, quản lý và phát triển bền vững tài nguyên rừng, kế hoạch phát triển nông thôn và xóa đói giảm nghèo. Qua đó làm cơ sở để tỉnh tập trung vào sản xuất nông nghiệp đảm bảo lương thực, thực phẩm, sản xuất đạt 453.111 tấn, bình quân 90.622 tấn/năm, mức tiêu thụ bình quân 260 kg/người/năm; sản xuất 242.842 tấn thịt, cá, trứng, bình quân 48.568 tấn/năm; mức tiêu thụ bình quân 126,62 kg/người/năm, sản xuất nông sản, thực phẩm chế biến phục vụ tiêu dùng trong nước và xuất khẩu theo tiềm năng của tỉnh, sản xuất 4.650.336 tấn cây trồng trên diện tích 97.629 ha; chăn nuôi xuất khẩu phần đầu đạt 40.000 con bò, 168.000 con lợn, 54.901 tấn cá; chú trọng quản lý và sử dụng bền vững tài nguyên rừng. Có thể thấy qua bảng sau:

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Tổng	Bình quân/năm	Mức tiêu thụ bình quân	Ghi chú
1. Sản lượng lương thực, thực phẩm	Tấn	453.111	90.622	260 kg/người/năm	Đảm bảo an ninh lương thực
2. Sản lượng thịt, cá, trứng	Tấn	242.842	48.568	126,62 kg/người/năm	Phục vụ tiêu dùng trong nước
3. Sản lượng cây trồng	Tấn	4.650.336	–	–	Trên diện tích 97.629 ha
4. Chăn nuôi xuất khẩu bò	Con	40.000			Mục tiêu xuất khẩu
5. Chăn nuôi xuất khẩu lợn	Con	168.000			Mục tiêu xuất khẩu
Nuôi trồng thủy sản (cá)	Tấn	54.901			Mục tiêu xuất khẩu

Bảng 3.3: Tình hình sản xuất nông nghiệp và tiêu thụ sản phẩm của tỉnh U Đôm Xay năm 2024 [106].

Tỉnh coi trọng việc nâng cao chất lượng dịch vụ đầu tư trên địa bàn tỉnh thông qua đầu tư một cửa tạo thuận lợi cho nhà đầu tư, tạo niềm tin cho doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư vào lĩnh vực này, thu thập thông tin và ký kết biên bản ghi nhớ để đầu tư vào tỉnh U Đôm Xay, đồng thời, thu hút và tạo

điều kiện thuận lợi cho các nguồn đầu tư trong và ngoài nước phát triển tỉnh, chủ yếu là đầu tư nhà nước; hỗ trợ phát triển chính thức; đầu tư tư nhân trong và ngoài nước; đầu tư tín dụng từ các ngân hàng và tổ chức tài chính. Bên cạnh đó đầu tư nhà nước theo kế hoạch và ngoài kế hoạch vốn đã được kiểm soát từ lâu nay đã dần được khắc phục. Công tác tài chính đã cải thiện hệ thống thu ngân sách theo hướng hiện đại, minh bạch, thu hẹp khoảng cách phân bổ ngân sách, tạo nguồn thu mới đáng tin cậy, bền vững và ngày càng tăng. Thu ngân sách địa phương hàng năm đều vượt kế hoạch, quản lý chi ngân sách nhà nước theo đúng quy định; thực hiện các biện pháp tiết kiệm, chống lạm phát ngân sách nhà nước như điều chỉnh giá xe công, đồng thời xử lý nghiêm tình trạng nhập khẩu không cần thiết.

Ngân hàng và các tổ chức tài chính đã liên tục được cải thiện, hệ thống tiền tệ đã được quản lý chặt chẽ, tất cả các phòng đổi tiền đã bị đóng cửa và hầu hết các đơn vị kinh doanh xuất nhập khẩu đã được chuyển hướng sang mở tài khoản và thực hiện thanh toán thông qua hệ thống ngân hàng. Chính sách tín dụng đã được thực hiện để kích thích nền kinh tế, với các khoản vay trong và ngoài nước được mở rộng cho các doanh nhân và người dân thuộc mọi dân tộc, điều này đã đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Sản xuất nông nghiệp làm lương thực và hàng hóa xuất khẩu thay thế hàng nhập khẩu liên quan đến việc giải quyết đói nghèo của người dân đã liên tục được thúc đẩy. Chủ yếu là trồng trọt và chăn nuôi, đã chuyển từ sản xuất tự nhiên và bán tự nhiên sang sử dụng các kỹ thuật và kỹ thuật khoa học hiện đại, khuyến khích người dân sản xuất lúa, lúa, trồng rau, cá, trứng và các loại khác, có thể đảm bảo an ninh lương thực, đáp ứng nhu cầu của xã hội trong tỉnh và xuất khẩu một lượng lớn.

Đồng thời, tỉnh tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nhân thâm nhập và hỗ trợ người dân. Sản xuất nông nghiệp tăng trưởng ổn định, chủ yếu ở các ngành chế biến như cao su, ngô, mía, chuối ngọt, sắn và các loại cây trồng vụ

mùa, góp phần cải thiện đời sống nhân dân, tạo mô hình sản xuất nông nghiệp, chăn nuôi cho nhiều hộ gia đình. Bên cạnh đó, hệ thống thủy lợi được cải tạo, xây dựng đảm bảo cung cấp nước tưới đầy đủ, kịp thời cho sản xuất nông nghiệp; rừng và đất lâm nghiệp được quản lý, bảo vệ, phát triển và sử dụng hiệu quả, ngăn chặn tình trạng lấn chiếm đất rừng, lấn chiếm đất lâm nghiệp, cháy rừng, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm.

Tài nguyên thiên nhiên và môi trường được bảo vệ, phát triển và sử dụng hiệu quả, bền vững thông qua việc xây dựng các quy định pháp luật, lập quy hoạch sử dụng đất, quản lý tài nguyên thiên nhiên và môi trường, thực hiện điều tra giao đất, đăng ký quyền sử dụng đất, thực hiện đo đạc, quản lý việc đăng ký từng loại đất theo quy định của pháp luật, quản lý và giám sát việc cho thuê, nhượng quyền sử dụng đất, quản lý môi trường xã hội và tự nhiên, đăng ký các dự án và hoạt động đầu tư, đền bù, khắc phục hậu quả các dự án phát triển trên địa bàn tỉnh, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về môi trường trong toàn xã hội, quan tâm theo dõi, báo cáo thường xuyên, kịp thời về biến đổi khí hậu và thiên tai.

Chất lượng dịch vụ thương mại được nâng cao thông qua việc thúc đẩy hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa. Các nhà máy công nghiệp vừa và lớn đã xuất hiện, như: Nhà máy xi măng U Đôm Xay-Jiangke, Nhà máy Silic-Mangan, Nhà máy chế biến thực phẩm, Nhà máy bột ngô và các nhà máy khác; chịu trách nhiệm quản lý xuất nhập khẩu hàng hóa, kiểm soát chặt chẽ giá cả hàng hóa, hàng hết hạn sử dụng và hàng giả.

Đẩy mạnh sản xuất hàng hóa trong nước đạt tiêu chuẩn, chủ yếu là hàng nông sản, thủ công mỹ nghệ, sản phẩm mỗi xã một sản phẩm (ODOP), sản phẩm gia đình sản xuất, ngày càng tăng về số lượng và đáp ứng được nhu cầu của xã hội một cách thường xuyên. Ngoài ra, đã hoàn thiện và củng cố Phòng Thương mại và Công nghiệp tỉnh để có thể thực hiện công việc theo chức năng và trách nhiệm của mình.

Năng lượng và khoáng sản đã được giám sát và quản lý chặt chẽ. Hệ thống nhà máy điện và lưới điện đã được quản lý và bảo trì, điện có thể cung cấp cho xã hội như bình thường, lưới điện đã được mở rộng đến các vùng nông thôn xa xôi, giúp người dân sử dụng điện với tỷ lệ cao. Cơ sở hạ tầng và tiện ích công cộng đã được phát triển tốt, đặc biệt là hệ thống giao thông, đường sắt Lào-Trung Quốc đã được xây dựng, cải tạo và có thể kết nối với các tỉnh và tích hợp với khu vực, cung cấp dịch vụ vận tải và du lịch tốt, giúp giao thông giữa các tỉnh và thành phố, và từ thành phố đến các làng mạc có thể đi lại với nhau một cách bình thường. Viễn thông và truyền thông đã liên tục được hiện đại hóa, tỷ lệ truy cập và sử dụng hợp đồng điện thoại và Internet đã đạt mức cao; dịch vụ bưu chính và dịch vụ chuyển phát nhanh đã dần được điều chỉnh.

Dịch vụ và du lịch liên tục được cải thiện, tập trung phát triển các điểm du lịch tự nhiên, lịch sử và văn hóa có thể tạo thành các điểm du lịch nổi tiếng trong tỉnh, như: Nogat Yorlapa, Wat Phra Chao Singkham, Hang Chom Ong, Phu Nha Kha và Hồ chứa nước An No Hin, v.v. Đã quyết tâm tổ chức các lễ hội truyền thống của các dân tộc khác nhau thành các lễ hội lớn hàng năm của tỉnh, liên quan đến việc thúc đẩy du lịch; Các khách sạn, nhà nghỉ, nhà hàng và khu nghỉ dưỡng đã được nâng cấp theo tiêu chuẩn cao, với Khu nghỉ dưỡng Nokas Yorlapa được chứng nhận là khu nghỉ dưỡng 5 sao; Khách sạn Nang Lao và Khu nghỉ dưỡng Le Grand, tỉnh Pakbeng, được chứng nhận là cơ sở lưu trú đạt tiêu chuẩn ASEAN có thể thu hút khách du lịch đến thăm. Mặt khác, để phát triển kinh tế du lịch Sở thông tin văn hóa và du lịch tỉnh đã chú trọng mở các khóa bồi dưỡng cho các chủ doanh nghiệp du lịch nhằm “bồi dưỡng về các dịch vụ khách sạn, nhà nghỉ và nhà hàng, duy trì chất lượng dịch vụ và quan tâm đến khách hàng, kỹ năng phục vụ đồ ăn và thức uống, kiến thức cơ bản về bộ phận buồng phòng, cách dọn dẹp phòng khách, cách trang trí phòng ngủ, sắp xếp dụng cụ trên bàn ăn cho mỗi bữa ăn, cách chào đón khách sử dụng dịch vụ, cách phục vụ đồ uống, cách gấp khăn vải” [107].

3.1.1.5. Điều kiện an ninh, quốc phòng

Các cấp ủy Đảng trong tỉnh U Đôm Xay đã chú trọng lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo, phổ biến các văn bản chỉ đạo toàn diện về quốc phòng, an ninh cho cán bộ, chiến sĩ, công an và nhân dân các dân tộc nhận thức, hiểu rõ, cảnh giác trước âm mưu diễn biến hòa bình của các thế lực thù địch, chủ động tham gia thực hiện nhiệm vụ nêu trên.

Đối với công tác quốc phòng trên địa bàn tỉnh U Đôm Xay đã xây dựng lực lượng vững mạnh về quy hoạch, tư tưởng, tổ chức huấn luyện chiến thuật, chiến lược, thành lập lực lượng đặc nhiệm, củng cố và xây dựng các trại huấn luyện, trang bị vũ khí, kinh phí tạo điều kiện cho lực lượng hoạt động và hoàn thành tốt nhiệm vụ, chuyển sang xây dựng căn cứ quân sự, xây dựng làng bản kiên cố, làng bản liên hoàn, xây dựng gia đình, làng bản quốc phòng, tạo lực lượng địa phương vững mạnh tại cơ sở, củng cố tình hình biên giới Lào - Trung và biên giới tiếp giáp giữa các tỉnh, phối hợp chặt chẽ với Quân khu 3 trong công tác chuẩn bị chiến đấu, hỗ trợ cứu trợ thiên tai, giúp đỡ nhân dân bị ảnh hưởng, bảo vệ vững chắc các khu vực chiến lược bằng hòa bình.

Ngoài ra, những năm qua công tác an ninh của tỉnh U Đôm Xay tập trung vào việc bảo vệ các nhà lãnh đạo, khách trong nước và quốc tế, bảo vệ an ninh dọc hành lang đường sắt Lào-Trung Quốc, bảo vệ các ngày lễ lớn của Đảng, Quốc gia và các lễ hội truyền thống của các dân tộc trong hòa bình, ổn định. Công tác này cũng tập trung thực hiện 6 trọng tâm, 3 nhiệm vụ của chương trình nghị sự quốc gia về phòng, chống ma túy thông qua việc tuyên truyền rộng rãi tác hại của ma túy, trấn áp các loại tội phạm ma túy, đưa người phạm tội ra xét xử theo pháp luật. Đồng thời, “giải quyết nghiêm minh các vấn đề buôn người ra vào thành phố, di cư lao động trái phép, buôn bán người, vũ khí, phương tiện và tai nạn giao thông, góp phần giữ vững an ninh trật tự, ổn định đô thị, xây dựng xã hội an bình, hạnh phúc” [99, tr.2-3].

3.1.2. Sự giống và khác so với các tỉnh

3.1.2.1. Sự giống nhau so với các tỉnh (so với các tỉnh phía Bắc và so với các thành phố khác)

Trước hết, tỉnh U Đôn Xay cũng như nhiều tỉnh phía Bắc và các đô thị lớn của cả nước Lào đều phải đối diện với những khó khăn chung về kinh tế và tài chính trong bối cảnh nền kinh tế quốc gia còn nhiều hạn chế. Tình trạng đồng Kíp suy yếu kéo dài, giá cả hàng hóa thiết yếu đặc biệt là giá xăng dầu, liên tục tăng cao đã tác động trực tiếp đến đời sống vật chất của đảng viên, cán bộ, chiến sĩ và nhân dân các dân tộc. Điều này không chỉ gây áp lực lên công tác an sinh xã hội mà còn tạo ra thách thức lớn đối với sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng ở tỉnh.

Ngoài ra, tương tự như các tỉnh và thành phố khác, tỉnh U Đôn Xay cũng phải đối mặt với nhiều vấn đề xã hội phát sinh từ tình trạng kinh tế khó khăn, như thất nghiệp, di cư lao động, tệ nạn xã hội, làm giảm sút niềm tin của một bộ phận quần chúng, đồng thời ảnh hưởng đến tiến trình phát triển bền vững của địa phương. Những yếu tố này phản ánh sự tương đồng về bối cảnh KT-XH mà U Đôn Xay cũng như cho thấy những khó khăn ở cấp địa phương không tách rời mà nằm trong tổng thể thách thức chung của quốc gia.

Mặt khác, giống như các địa phương khác tỉnh U Đôn Xay vẫn duy trì được sự ổn định chính trị - xã hội nhờ vào niềm tin, sự đoàn kết và nhất trí cao trong toàn bộ hệ thống chính trị. Vai trò lãnh đạo tập trung, thống nhất của Tỉnh ủy cùng tinh thần trách nhiệm của các tổ chức Đảng, cơ quan chính quyền, đoàn thể được khẳng định là yếu tố then chốt giúp địa phương vượt qua thách thức. Đồng thời, sự đồng thuận và ủng hộ mạnh mẽ từ các tầng lớp nhân dân, doanh nghiệp, cũng như sự phối hợp, giúp đỡ lẫn nhau giữa U Đôn Xay với các tỉnh lân cận đã tạo nên nền tảng quan trọng để giữ vững sự ổn định, bảo đảm quốc phòng - an ninh và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Đây là điểm tương đồng cơ bản giữa U Đôn Xay với các tỉnh phía Bắc và các

thành phố lớn của Lào phản ánh nét đặc trưng của hệ thống chính trị Lào là tính đoàn kết, thống nhất, gắn bó mật thiết giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân.

3.1.2.2. Sự khác biệt so với các tỉnh

Đối với tỉnh U Đôm Xay hiện nay điều kiện cũng như bối cảnh tác động đến quá trình xây dựng ĐNCBLĐCT ở tỉnh U Đôm Xay có những điểm khác biệt nhất định. Điều này thể hiện qua những nội dung sau:

Một là, khác biệt về điều kiện tự nhiên tác động đến công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. Tỉnh U Đôm Xay có vị trí đặc thù khi nằm ở trung tâm khu vực Bắc Lào, tiếp giáp với sáu tỉnh trong nước và có chung đường biên giới với Trung Quốc. Đây là điểm khác biệt lớn so với nhiều tỉnh khác của Lào vốn không có vị trí liên kết vùng thuận lợi như vậy. Đặc điểm địa hình đồi núi xen lẫn đồng bằng hẹp tạo ra sự đa dạng về tài nguyên thiên nhiên, tiềm năng phát triển kinh tế lâm nghiệp, nông nghiệp và thương mại biên giới. Tuy nhiên, điều kiện tự nhiên này cũng mang đến thách thức không nhỏ đối với công tác xây dựng đội ngũ CBLĐCT, bởi cán bộ phải có năng lực quản lý trong bối cảnh địa bàn rộng, địa hình phức tạp, giao thông khó khăn, nhiều vùng xa xôi hẻo lánh. Điều này đòi hỏi đội ngũ ĐNCBLĐCT không chỉ giỏi về lý luận chính trị, có phẩm chất đạo đức tốt, mà còn phải có khả năng quản lý phát triển KT-XH gắn với khai thác và bảo vệ tài nguyên thiên nhiên một cách bền vững. Như vậy, yếu tố tự nhiên vừa là lợi thế, vừa là áp lực đối với quá trình quy hoạch, đào tạo và bố trí ĐNCBLĐCT ở tỉnh U Đôm Xay.

Hai là, khác biệt về điều kiện xã hội tác động đến công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. U Đôm Xay có tới 12 trên tổng số 50 dân tộc của cả nước Lào cùng sinh sống, tạo nên bức tranh xã hội đa dạng về văn hóa, phong tục, tập quán. Đây là điểm khác biệt so với nhiều tỉnh khác, nơi chỉ có một số ít cộng đồng dân tộc thiểu số. Sự đa dạng này vừa mang đến lợi thế trong việc phát huy bản sắc văn hóa, tạo điều kiện cho du lịch và giao lưu văn hóa, vừa đặt ra những thách thức lớn đối với công tác xây dựng đội ngũ CBLĐCT. Cán bộ

lãnh đạo ở U Đôm Xay phải có khả năng hiểu biết phong tục, tập quán và ngôn ngữ của nhiều dân tộc khác nhau, đồng thời phải có kỹ năng điều hành, lãnh đạo trong môi trường xã hội đa dạng, tránh để xảy ra xung đột hoặc bất bình đẳng giữa các nhóm cộng đồng. Bên cạnh đó, sự chênh lệch về trình độ dân trí, mức sống và điều kiện phát triển giữa các dân tộc cũng tạo áp lực cho lãnh đạo tỉnh trong việc hoạch định chính sách công bằng, bền vững. Vì vậy, công tác ĐT, BD cán bộ ở U Đôm Xay cần chú trọng đến kỹ năng vận động quần chúng, khả năng xử lý vấn đề xã hội đa dân tộc, một yêu cầu ít thấy ở những địa phương khác.

Ba là, khác biệt về điều kiện chính trị tác động đến công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. Trong giai đoạn 2011-2015, tỉnh U Đôm Xay từng chịu ảnh hưởng nặng nề bởi tình trạng tham nhũng, đặc biệt là các dự án “ma” nhằm rút ngân sách. Đây là vấn đề chính trị nhạy cảm, gây ra hậu quả nghiêm trọng đến uy tín của tổ chức Đảng, ảnh hưởng đến lòng tin của nhân dân đối với đội ngũ CBLĐCT. Khác với nhiều địa phương khác ít xảy ra tình trạng này ở mức độ nghiêm trọng, U Đôm Xay phải đối mặt trực tiếp với việc củng cố niềm tin chính trị và khắc phục hậu quả từ quá khứ. Đặc biệt, hiện nay tỉnh được chọn đặt trụ sở Thanh tra Nhà nước phụ trách bốn tỉnh Bắc Lào, cho thấy vai trò trung tâm và sự quan tâm đặc biệt của Trung ương trong việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính. Điều kiện chính trị đặc thù này tác động đến yêu cầu công tác xây dựng đội ngũ CBLĐCT, bởi yêu cầu không chỉ dừng ở việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, mà còn phải chú trọng đến rèn luyện phẩm chất đạo đức, chống tham nhũng, tăng cường tính liêm chính và gương mẫu trong công vụ. Đây là thách thức và cũng là cơ hội để tỉnh xây dựng ĐNCBLĐ vững vàng, có bản lĩnh chính trị cao.

Bốn là, khác biệt về điều kiện kinh tế tác động đến công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. Là tỉnh nằm ở trung tâm Bắc Lào, U Đôm Xay có lợi thế trong việc thu hút đầu tư từ cả trong và ngoài nước, đặc biệt là từ Trung Quốc, Việt

Nam và Thái Lan. So với nhiều tỉnh miền núi khác, U Đôm Xay có tiềm năng phát triển kinh tế phong phú hơn, nhất là trong lĩnh vực thương mại biên giới, nông nghiệp hàng hóa, du lịch và thủy điện. Các điểm du lịch nổi tiếng như Namkan Yolapa, hệ thống chùa Phật giáo cùng nguồn tài nguyên sông ngòi dồi dào cho phép tỉnh phát triển các ngành mũi nhọn. Tuy nhiên, chính điều kiện kinh tế năng động này đòi hỏi ĐNCBLĐCT phải có tư duy đổi mới, khả năng hoạch định chính sách phát triển phù hợp với xu thế hội nhập, đồng thời biết điều hòa lợi ích giữa phát triển kinh tế và bảo vệ môi trường. Đây là yêu cầu cao hơn so với nhiều địa phương khác vốn phát triển kinh tế chậm và ít chịu áp lực từ hoạt động đầu tư nước ngoài. Công tác quy hoạch và đào tạo CBLĐCT ở U Đôm Xay vì thế phải chú trọng đến năng lực quản lý kinh tế, kỹ năng đối ngoại và khả năng điều hành trong môi trường cạnh tranh, hội nhập.

Năm là, khác biệt về điều kiện an ninh, quốc phòng tác động đến công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. Hiện nay tỉnh U Đôm Xay là nơi đặt Quân khu 3 của Bộ Quốc phòng và 5 quân đoàn chủ lực do vậy tỉnh là địa bàn trọng yếu về an ninh, quốc phòng ở khu vực Bắc Lào. Khác với các tỉnh khác không giữ vai trò chiến lược tương tự tỉnh U Đôm Xay vừa phải bảo đảm phát triển kinh tế - xã hội, vừa phải thực hiện nhiệm vụ trọng yếu trong bảo vệ biên giới quốc gia, duy trì an ninh chính trị và trật tự xã hội. Điều này tạo ra áp lực đặc biệt cho ĐNCBLĐCT bởi ngoài nhiệm vụ quản lý phát triển còn phải có bản lĩnh, kiến thức và kỹ năng phối hợp chặt chẽ với lực lượng quốc phòng, an ninh. Công tác đào tạo và bố trí CBLĐCT có yêu cầu cao hơn, đòi hỏi sự cân bằng giữa năng lực quản lý dân sự và khả năng xử lý các vấn đề quốc phòng, an ninh. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng, cơ cấu ĐNCBLĐCT mà còn tác động đến phương thức quản lý và tổ chức hoạt động lãnh đạo ở cấp tỉnh.

3.1.3. Đặc điểm đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay

Thứ nhất, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay được hình thành, củng cố và phát triển trong một bối cảnh chính trị - xã hội đặc thù, có nhiều tác động sâu

sắc đến cơ cấu, chất lượng và phương thức hoạt động của đội ngũ này. Một trong những đặc điểm nổi bật là quá trình xây dựng ĐNCBLĐCT diễn ra sau giai đoạn nhiều cán bộ lãnh đạo chủ chốt của các tỉnh phía Bắc vướng vào vòng lao lý do các sai phạm liên quan đến tham nhũng, tiêu cực trong quá trình triển khai các dự án đầu tư nhà nước giai đoạn 2015-2016. Các hoạt động thanh tra, kiểm tra và xử lý kỷ luật cán bộ trong thời kỳ này đã tạo ra những xáo trộn nhất định về tổ chức bộ máy và nhân sự lãnh đạo, đồng thời đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng lại ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôn Xây theo hướng trong sạch, vững mạnh, bảo đảm tiêu chuẩn chính trị, đạo đức và năng lực thực tiễn. Do đó, ĐNCBLĐCT mang đậm dấu ấn của quá trình sàng lọc, chấn chỉnh và củng cố kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ, với yêu cầu cao hơn về tính liêm chính, trách nhiệm và tuân thủ quy định trong Điều lệ Đảng lần thứ XI.

Thứ hai, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôn Xây được xây dựng, bồi dưỡng và sử dụng gắn chặt với định hướng phát triển KT-XH của tỉnh trong giai đoạn mới. Những năm qua tỉnh U Đôn Xây đã xác định mục tiêu phát triển tỉnh theo định hướng “bốn trung tâm” và “ba thị trường”, bao gồm trung tâm quốc phòng và an ninh, trung tâm kinh tế, trung tâm văn hóa - xã hội, trung tâm dịch vụ - du lịch; đồng thời phát triển ba thị trường chủ yếu là “thị trường sản phẩm, thị trường vốn và thị trường lao động”. Định hướng này đặt ra yêu cầu rất cao đối với ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôn Xây không chỉ về năng lực lãnh đạo, quản lý tổng hợp, mà còn về khả năng tư duy chiến lược, tổ chức thực hiện các mục tiêu phát triển đa lĩnh vực. Trong bối cảnh đó, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôn Xây phải đồng thời giải quyết các nhiệm vụ phát triển kinh tế gắn với bảo vệ môi trường, thúc đẩy sản xuất hàng hóa có điều kiện và tiềm năng, phát triển nông thôn và xóa đói giảm nghèo. Do vậy, mỗi cán bộ phải có sự am hiểu sâu sắc thực tiễn địa phương và khả năng điều phối hiệu quả các nguồn lực phát triển.

Thứ ba, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôn Xay có cần đáp ứng yêu cầu mới về tư duy, phong cách làm việc và tầm nhìn. Trong thời gian qua tỉnh chú trọng hoàn thiện hệ thống tổ chức, phương pháp làm việc theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đề cao vai trò lãnh đạo tập thể gắn với phân định rõ trách nhiệm cá nhân, khắc phục tình trạng bao biện, chông chéo hoặc né tránh trách nhiệm. Do vậy, ĐNCBLĐCT cần đáp ứng tốt yêu cầu chuyển đổi mạnh mẽ về tư duy, tầm nhìn và phong cách lãnh đạo theo hướng chủ động, sáng tạo, phát huy tinh thần độc lập, tự lực, tự cường. Đồng thời, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôn Xay đóng vai trò nòng cốt trong việc huy động sức mạnh tổng hợp của toàn dân tham gia bảo vệ và phát triển tỉnh, tạo nền tảng chính trị-xã hội vững chắc để thực hiện thắng lợi kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội 5 năm, hướng tới mục tiêu xây dựng U Đôn Xay trở thành một tỉnh phát triển mạnh và hiện đại trong tương lai.

Thứ tư, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôn Xay mang đặc điểm của một lực lượng giữ vai trò trung tâm trong chiến lược phát triển vùng phía Bắc Lào. Trong những năm gần đây, tỉnh U Đôn Xay được xác định là trung tâm phát triển của khu vực phía Bắc với việc tập trung nguồn vốn và chuyên môn kỹ thuật vào thực tiễn phát triển, cải thiện hệ thống chính trị từ cơ sở, tăng cường gắn kết giữa phát triển kinh tế-xã hội với củng cố quốc phòng và an ninh. Do vậy, ĐNCBLĐCT phải đảm nhiệm đồng thời vai trò lãnh đạo phát triển nội tỉnh và hỗ trợ, liên kết phát triển với các tỉnh lân cận thông qua việc xây dựng cơ sở hạ tầng giao thông, một số công trình kỹ thuật trọng điểm cũng như phát triển U Đôn Xay trở thành trung tâm thương mại, đầu tư và dịch vụ văn hóa-xã hội của khu vực. Điều này đòi hỏi ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôn Xay phải có năng lực điều phối vùng, tư duy liên kết và khả năng xử lý các vấn đề liên tỉnh, liên ngành ngày càng phức tạp.

Thứ năm, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôn Xay chịu sự chi phối mạnh mẽ bởi điều kiện tự nhiên và đặc điểm xã hội của một tỉnh miền núi trong đó diện

tích đồi núi chiếm khoảng 80%, dân cư phân bố không đồng đều và có nhiều dân tộc thiểu số cùng sinh sống từ lâu đời. Truyền thống đoàn kết, gắn bó giữa các dân tộc là nền tảng xã hội quan trọng giúp ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay thuận lợi trong công tác vận động quần chúng, giữ vững ổn định chính trị-xã hội. Tuy nhiên, điều kiện địa lý phức tạp và trình độ phát triển không đồng đều giữa các vùng cũng đặt ra yêu cầu cao đối với năng lực quản lý, điều hành và khả năng thích ứng linh hoạt của ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay trong quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Thứ sáu, sự quan tâm, chỉ đạo thường xuyên của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh trong công tác xây dựng và phát triển ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay. Việc xây dựng ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay được thực hiện gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bố trí cán bộ theo quy hoạch và kế hoạch phân công chức vụ phù hợp với yêu cầu của địa phương, từng lĩnh vực. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh chú trọng cân đối, củng cố cơ cấu nhân sự, nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, đề cao trách nhiệm, kỷ luật và hiệu quả công tác chuyên môn. Đồng thời, công tác giáo dục tư tưởng chính trị cho ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay được triển khai thường xuyên, bảo đảm sự thống nhất giữa ba yếu tố: trình độ lý luận chính trị, kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn ở cơ sở. Đây là đặc điểm quan trọng tạo nên diện mạo và chất lượng của ĐNCBLĐCT U Đôm Xay trong giai đoạn hiện nay.

3.2. THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH CỦA TỈNH U ĐÔM XAY TỪ ĐẠI HỘI ĐẢNG X (2016) ĐẾN NAY

Sau Đại hội Đảng NDCM Lào lần thứ X, trên cơ sở đường lối, chủ trương đề ra, được trình bày trong Báo cáo chính trị của Đại hội và các Nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn quan trọng khác về công tác cán bộ của Trung ương Đảng, tỉnh uỷ tỉnh U đôm xay đã cụ thể hoá thành kế hoạch, chương trình, nhiệm vụ về công tác cán bộ của tỉnh nói chung. Riêng về công tác xây dựng ĐNCBLĐCT có thể nêu những việc làm cụ thể như sau:

3.2.1. Quy hoạch

Công tác quy hoạch trong xây dựng ĐNCBLĐCT ở nước CHDCND Lào nói chung cũng như tỉnh U Đôm Xay nói riêng hướng đến mục đích giúp cho các tỉnh “ước tính mục tiêu cán bộ cần bố trí vào các vị trí lãnh đạo - quản lý ở từng cấp, từng ngành nhằm đảm bảo tính kế thừa liên tục trong trước mắt và lâu dài. Đồng thời, chuẩn bị nhân sự một cách rộng rãi để có sự lựa chọn cán bộ lãnh đạo - quản lý và đáp ứng số lượng, chất lượng, cơ cấu nhân sự cũng như đáp ứng yêu cầu về các vị trí lãnh đạo - quản lý ở từng cấp, từng ngành trong HTCT nhằm tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển KT-XH và đưa đất nước trở thành nước công nghiệp, hiện đại, từng bước tập trung bảo vệ và xây dựng đất nước theo mục tiêu XHCN” [48, tr.1].

Hiện nay quy hoạch ĐNCBLĐ tại tỉnh U Đôm Xay là một công việc quan trọng, là cơ sở cho công tác cán bộ, đảm bảo quá trình thay đổi công việc của cán bộ theo đúng nội quy, quy định, đáp ứng nhiệm vụ chính trị của các cơ quan trong HTCT của tỉnh. Trong đó các bước quy hoạch cần thực hiện theo quy định tại Điều 9 Nghị quyết 032-NQ/TW ban hành ngày 03/01/2018 về Quy hoạch ĐNCBLĐ -quản lý. Trong đó bao gồm những nội dung trọng tâm sau đây:

Bước một, mỗi cấp ủy đảng phải nghiên cứu sâu sắc nội dung trong nghị quyết, bố trí thành lập đơn vị giúp cấp ủy nghiên cứu, xây dựng kế hoạch hành động, lập kế hoạch quy hoạch ĐNCBLĐCT.

Bước hai, đánh giá ĐNCBLĐCT thuộc trách nhiệm của mình, thực hiện theo quy trình, nguyên tắc đánh giá cán bộ để nắm rõ số lượng, chất lượng của cán bộ lãnh đạo trong thực tiễn đã đầy đủ hay còn chưa đáp ứng nhu cầu của công việc.

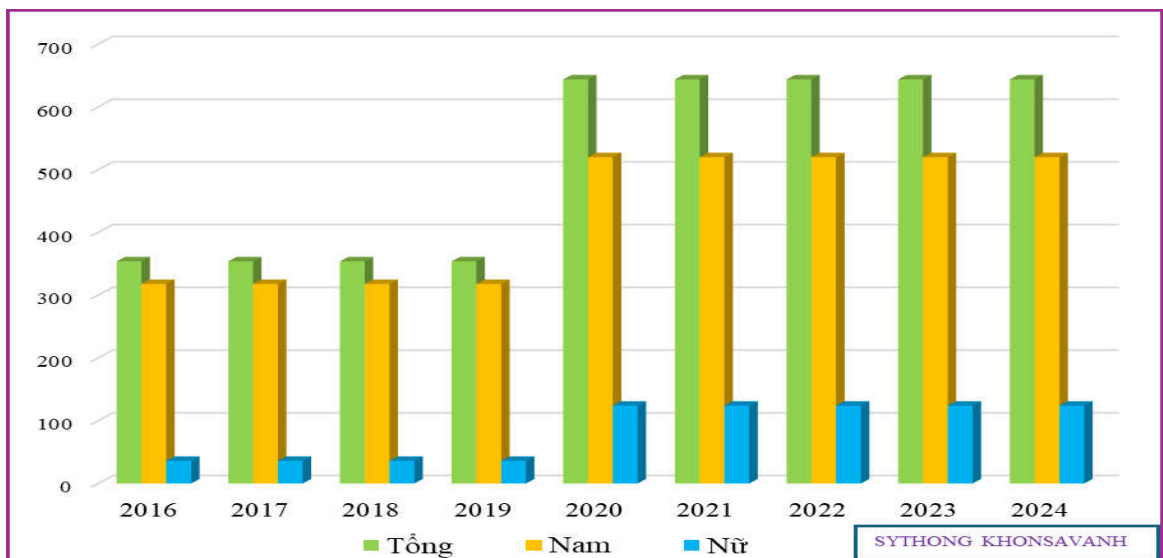
Bước ba, tổ chức phổ biến, quán triệt các VBQPPL và... điều kiện tiêu chuẩn tuyển chọn ĐNCBLĐCT vào các chức danh mà xây dựng kế hoạch cho cán bộ, đảng viên tham gia tham vấn nắm vững hiểu sâu sắc và thực hiện tham vấn.

Bước ba, tiến hành phối hợp chặt chẽ giữa các ngành theo chiều dọc và chiều ngang trong địa bàn tỉnh liên quan đến công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT

Bước bốn, Ban thường vụ Đảng hoặc các Đảng bộ các cấp nghiên cứu, thảo luận về kết quả và thống nhất các mục tiêu sẽ được đưa vào quy hoạch ĐNCBLĐCT.

Bước bốn, Quy hoạch ĐNCBLĐCT được thực hiện sau khi kết thúc đại hội đảng các cấp và tiến hành đánh giá quy hoạch ĐNCBLĐCT mỗi năm một lần.

Quy hoạch ĐNCBLĐ tại tỉnh U Đôm Xay trong giai đoạn 2016-2024 đã được Đảng bộ tỉnh, Ban tổ chức tỉnh xây dựng dựa trên căn cứ từ Nghị quyết 032-NQ/TW ban hành ngày 03/01/2018 về Quy hoạch ĐNCBLĐ -quản lý, Luật cán bộ-công chức, Thông tư hướng dẫn thi hành Luật cán bộ-công chức. Qua đó, tỉnh U Đôm Xay đã chú trọng quy hoạch một chức vụ có ba cán bộ và một cán bộ được quy hoạch ở ba cơ quan khác nhau để đảm bảo các chức vụ các cơ quan luôn có sẵn nguồn ĐNCBLĐ nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng cán bộ lãnh đạo trong bối cảnh mới. Điều này thấy qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 3.2: Số lượng ĐNCBLĐ tại tỉnh U Đôm Xay được quy hoạch giai đoạn 2016-2024 [44, tr.9]

Trong giai đoạn 2016-2019, tổng số ĐNCBLĐCT U Đôm Xay được quy hoạch duy trì ổn định ở mức 354 người, trong đó cán bộ nam giới chiếm

318 người (89,83%) và cán bộ nữ giới chiếm 36 người (10,17%). Cơ cấu này phản ánh tình trạng mất cân đối về giới tính trong quy hoạch cán bộ, khi tỷ lệ nữ còn quá thấp, chưa tương xứng với tiềm năng và vai trò của đội ngũ cán bộ nữ trong thực tiễn. Bước sang năm 2020, số lượng cán bộ trong quy hoạch tăng đột biến lên 644 người, gấp 1,8 lần so với giai đoạn trước. Trong đó, nam giới là 520 người (80,75%), còn nữ giới là 124 người (19,25%). Sự gia tăng này xuất phát từ việc quán triệt, thực hiện các Nghị quyết mới của Ban Chấp hành Trung ương và Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác cán bộ, bảo đảm quy hoạch theo hướng mở rộng nguồn, đa dạng hóa đội ngũ và tạo tính kế thừa lâu dài. Đáng chú ý, tỷ lệ nữ tăng từ 10,17% lên 19,25%, gần gấp đôi so với giai đoạn trước, thể hiện bước tiến quan trọng trong việc thực hiện chủ trương bình đẳng giới và tạo cơ hội cho cán bộ nữ tham gia nhiều hơn vào diện quy hoạch. Trong giai đoạn 2020-2024, số liệu quy hoạch được duy trì ổn định ở mức 644 người, cho thấy sự chủ động và nhất quán trong chiến lược nhân sự của tỉnh. Cơ cấu giới tính trong giai đoạn này vẫn giữ ở mức 80,75% nam và 19,25% nữ. Mặc dù tỷ lệ nữ đã có sự cải thiện, song vẫn còn thấp so với yêu cầu nâng cao vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong hệ thống chính trị. Điều này đặt ra yêu cầu tỉnh cần tiếp tục đẩy mạnh chính sách phát triển cán bộ nữ, chú trọng ĐT, BD để nâng cao chất lượng và tăng dần tỷ lệ nữ giới trong diện quy hoạch nhằm đáp ứng yêu cầu chính trị mới.

Nhìn rộng ra một số địa phương khác, công tác quy hoạch ĐNCBLĐ cũng được quan tâm tương tự như tỉnh U đôm xay. Tiêu biểu như tỉnh uỷ Luông Pha Bang đã nghiên cứu, nắm chắc và triển khai thực hiện Nghị quyết số 21/NQ-BCHTWĐ của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác đánh giá cán bộ và Nghị quyết số 13 /NQ-BCHTWĐ của Ban chấp hành Trung ương Đảng về tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng; chủ động triển khai thực hiện quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý làm cơ sở xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, phát triển cán bộ ở cấp mình; nghiên

cứu, sắp xếp cán bộ vào quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cho phù hợp theo yêu cầu thực tiễn, căn cứ vào nhiệm vụ chính trị, kế hoạch biên chế, tiêu chuẩn, điều kiện biên chế; phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan, các tuyến dọc, tuyến ngang trước khi trình cấp trên xem xét, phê duyệt. Trong năm qua, đã có tổng cộng 54 cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh được điều động, bổ nhiệm, đề bạt, thăng chức, trong đó có 11 cán bộ nữ.

Tại tỉnh Viêng Chăn, giai đoạn vừa qua cấp ủy các cấp đã tập trung xây dựng và triển khai quy hoạch xác định ĐNCBLĐCT thuộc trách nhiệm quản lý của mình trên cơ sở phát huy dân chủ sâu rộng, để cán bộ chủ chốt tham gia nghiên cứu, cho ý kiến và biểu quyết các nội dung, mục tiêu sẽ được đưa vào kế hoạch xác định ĐNCBLĐCT ở từng loại. Trong 5 năm qua (2016-2020), đã xây dựng quy hoạch xác định đội ngũ lãnh đạo - quản lý thuộc quyền quản lý của tỉnh với số lượng 37 đơn vị. Đối với quy hoạch giai đoạn 2021-2025, việc triển khai thực hiện quy hoạch đã được bắt đầu từ cuối năm 2020. Đến nay, quy hoạch đã hoàn thành đối với ĐNCBLĐ -quản lý theo cấp quản lý của tỉnh ở 37 đơn vị, trên địa bàn tỉnh, đã được phê duyệt quy hoạch ở tất cả các tỉnh. Phương án được xác định đó làm cơ sở cho việc lập quy hoạch để đào tạo-bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí ĐNCBLĐCT.

Đảng bộ tỉnh Khăm Muôn xây dựng ĐNCBLĐCT tập trung vào các nội dung trọng tâm như: đảm bảo tính kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ; nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo cả về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và tư duy chiến lược; phát triển cán bộ theo hướng hiện đại, thích ứng với xu thế hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp 4.0. Một trong những điểm quan trọng của chiến lược là đảm bảo công tác quy hoạch cán bộ phải mang tính hệ thống, khoa học, có lộ trình rõ ràng. Đảng bộ tỉnh Khăm Muôn đã nhấn mạnh đến việc lựa chọn cán bộ dựa trên tiêu chuẩn chính trị, đạo đức, năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng thực tiễn. Cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh phải không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, giữ

vững lập trường tư tưởng, đồng thời phải có tầm nhìn chiến lược trong quản lý, điều hành sự phát triển của địa phương.

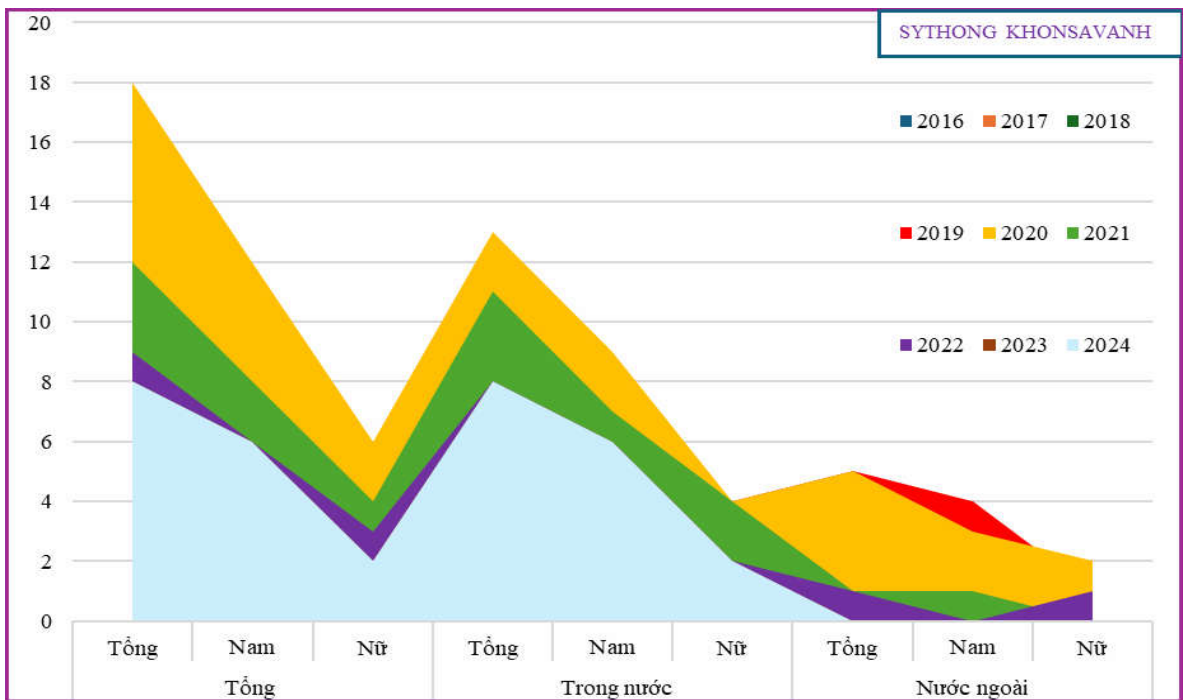
3.2.2. Đào tạo, bồi dưỡng

Trong công tác xây dựng ĐNCBLĐCT của tỉnh U Đôm Xay, việc đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao trình độ kiến thức, có trình độ, có năng lực, đáp ứng được yêu cầu phát triển của tỉnh.

Những năm vừa qua tỉnh U Đôm Xay đã chú trọng lựa chọn ĐNCBLĐCT để cử đi ĐT, BD nhằm nâng cao kiến thức, khả năng theo tiêu chuẩn của cán bộ lãnh đạo theo nguyên tắc, đáp ứng tiêu chuẩn của người ĐNCBLĐCT theo cơ cấu vào từng giai đoạn. Trong đó dựa trên tình hình thực tiễn về trình độ, năng lực, khả năng của từng CBLĐ cấp tỉnh mà Ban tổ chức tỉnh đã lựa chọn các cán bộ tham gia các khóa ĐT, BD phù hợp. Nhờ vậy ĐNCBLĐCT của tỉnh U Đôm Xay đã được ĐT, BD trên nhiều khía cạnh như ĐT, BD về lý luận chính trị, ĐT, BD về hành chính; ĐT, BD về công tác đảng-cán bộ; ĐT, BD về công tác quốc phòng-an ninh và ĐT, BD về ngoại ngữ.

Ngoài ra, giai đoạn vừa qua tỉnh cũng chú trọng đến công tác ĐT, BD về phong cách lãnh đạo cho ĐNCBLĐCT cũng gắn chặt với nội dung xây dựng ĐNCBLĐCT và được xác định là một bộ phận quan trọng trong công tác cán bộ, nhằm nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý ở cấp tỉnh. Nội dung ĐT, BD tập trung hình thành phong cách lãnh đạo khoa học, dân chủ, sâu sát cơ sở, tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, phù hợp với đặc điểm KT-XH, quốc phòng - an ninh của tỉnh U Đôm Xay. Thông qua ĐT, BD về phong cách lãnh đạo góp phần giúp ĐNCBLĐCT từng bước hoàn thiện phong cách lãnh đạo hiệu quả, gần dân, thân dân, yêu dân và quan tâm chăm lo cho cuộc sống của nhân dân. Công tác này cũng góp phần bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo, nâng cao năng lực tổ chức thực hiện nghị quyết của Đảng bộ tỉnh. Qua đó, xây dựng ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển hiện nay và tạo nguồn cán bộ vững chắc cho các giai đoạn tiếp theo.

Ban tổ chức tỉnh, Sở Nội vụ tỉnh đã phối hợp với các cơ quan trong và ngoài nước để cử ĐNCBLĐCT của tỉnh U Đôm Xay tham gia các ĐT, BD với các hình thức khác nhau. Trong đó, phần lớn các CBLĐ của tỉnh được cử đi ĐT, BD tại các học viện và trung tâm đào tạo trong và ngoài nước; ĐT, BD tại chỗ gắn liền với thực hiện công việc cụ thể và chuyên môn và ĐT, BD ở cấp cơ sở và ở quần chúng. Cụ thể có thể thấy qua biểu đồ sau đây:



Biểu đồ 3.3: Công tác đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024 [44, tr.9].

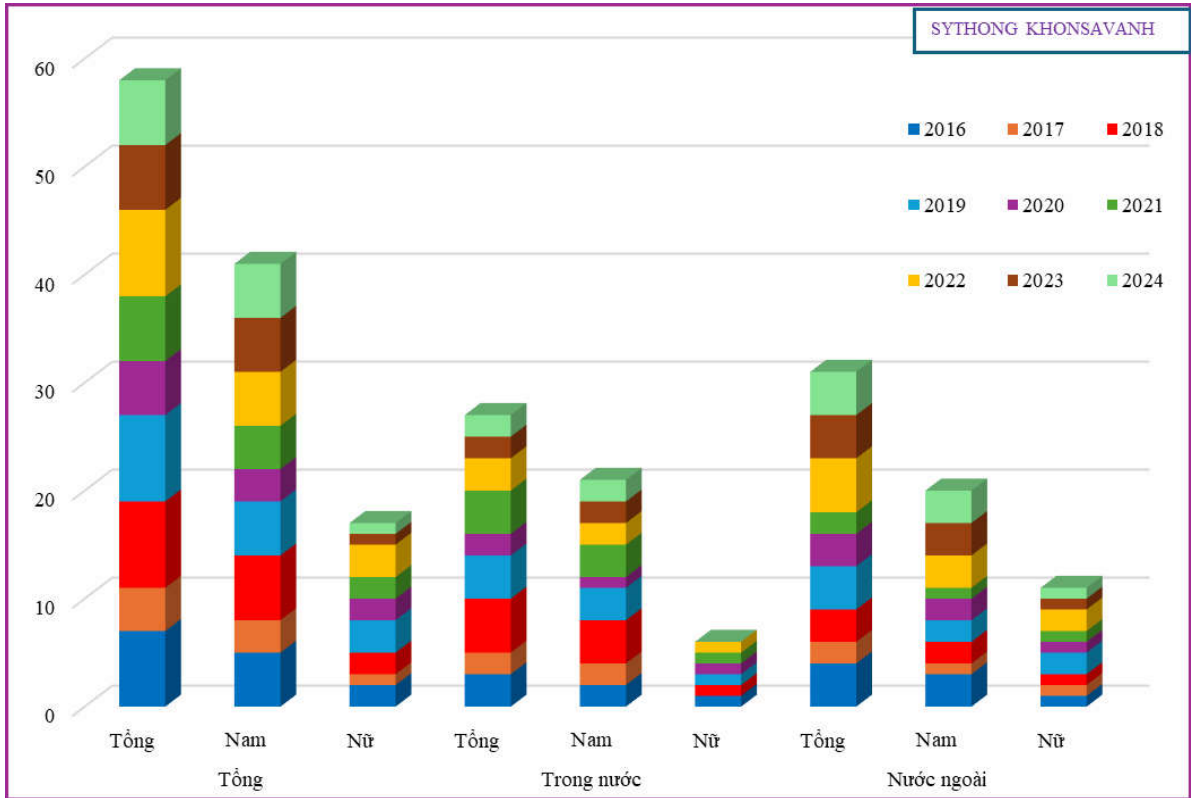
Qua biểu đồ trên có thể thấy trong giai đoạn 2016 - 2024 tổng số CBLĐ cấp tỉnh ở U Đôm Xay được cử tham gia các khóa đào tạo là 105 người. Trong đó, đào tạo trong nước chiếm ưu thế tuyệt đối với 97 cán bộ, tương ứng với 92,38%, đào tạo ở nước ngoài chỉ có 8 cán bộ, tương ứng 7,62%. Về giới tính, CBLĐ nam chiếm tỷ trọng cao với 74 cán bộ, chiếm tỷ lệ 70,48%, trong khi CBLĐ nữ giới có 31 cán bộ, chiếm tỷ lệ 29,52%. Đặc biệt, trong đào tạo ở nước ngoài, tỷ lệ nữ đạt 37,5% (3/8 người), cao hơn tỷ lệ nữ chung, cho thấy có sự chú trọng nhất định trong việc tạo điều kiện cho CBLĐ nữ tiếp cận môi trường đào tạo quốc tế.

Đồng thời, số liệu trên phản ánh rõ nét những kết quả tích cực của công tác đào tạo CBLĐ cấp tỉnh ở U Đôm Xay. Trước hết, quy mô đào tạo với hơn một trăm lượt CBLĐ trong gần một thập kỷ đã góp phần nâng cao trình độ, năng lực quản lý cho ĐNCBLĐ, qua đó đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo phát triển KT-XH trên địa bàn tỉnh. Cơ cấu giới tính cho thấy CBLĐ nam giới vẫn chiếm đa số (70,48%), song tỷ lệ CBLĐ nữ (29,52%) cũng khẳng định sự quan tâm của tỉnh trong thực hiện bình đẳng giới, mở rộng cơ hội phát triển cho CBLĐ nữ trong hệ thống chính trị.

Ngoài ra, cơ cấu hình thức đào tạo cho thấy công tác đào tạo CBLĐ cấp tỉnh ở U Đôm Xay tập trung chủ yếu vào đào tạo trong nước (92,38%) phù hợp với điều kiện thực tiễn, khả năng tài chính và nhu cầu công tác của tỉnh. Tỷ lệ CBLĐ được đào tạo ở nước ngoài còn thấp (7,62%) và điều này chưa tương xứng với yêu cầu nâng cao năng lực hội nhập và tiếp cận phương pháp quản lý hiện đại. Nhất là trong bối cảnh tỉnh ở U Đôm Xay có cửa khẩu tiếp giáp với Trung Quốc, nằm ở trung tâm miền Bắc của Lào, gần với Việt Nam, Thái Lan, Myanmar. Do vậy, điều này đòi hỏi công tác đào tạo CBLĐ cấp tỉnh ở U Đôm Xay cần giúp các cán bộ vừa giỏi về ngoại ngữ cũng như thường xuyên được nâng cao năng lực.

Tuy vậy, số liệu cũng cho thấy sự thiếu ổn định về quy mô đào tạo qua từng năm. Có giai đoạn số cán bộ tham gia đào tạo giảm mạnh, đặc biệt từ năm 2020 đến 2022 chỉ còn 7-10 người/năm, thấp hơn nhiều so với giai đoạn 2016-2019. Điều này cho thấy công tác đào tạo chưa có tính kế hoạch lâu dài, còn phụ thuộc vào điều kiện từng năm. Trong bối cảnh U Đôm Xay đang đặt mục tiêu phát triển bền vững, yêu cầu đặt ra là cần xây dựng chiến lược đào tạo CBLĐ có tầm nhìn dài hạn, tăng cường gửi cán bộ đi học tập kinh nghiệm ở nước ngoài, đồng thời tiếp tục bảo đảm cân bằng giới để đội ngũ CBLĐ vừa có năng lực chuyên môn cao vừa đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Cùng với việc tham gia công tác đào tạo ĐNCBLĐCT của tỉnh U Đôm Xay cũng được tinh chú trọng cử đi tham gia các khóa bồi dưỡng ở trong và ngoài nước. Có thể thấy qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 3.4: Công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024 [44, tr.9].

Trong giai đoạn 2016-2024, có tổng cộng 45 CBLĐ cấp tỉnh ở U Đôm Xay tham gia các khóa bồi dưỡng ở trong và ngoài nước. Trong đó, CBLĐ nam giới chiếm 66,67% (30 người) và CBLĐ nữ giới chiếm 33,33% (15 người). Về hình thức bồi dưỡng, bồi dưỡng trong nước có 16 CBLĐ, tương ứng 35,56%, còn bồi dưỡng ở nước ngoài có 29 CBLĐ, chiếm tỷ lệ cao hơn hẳn với 64,44%. Trong khi đó bồi dưỡng trong nước, CBLĐ nam giới chiếm 56,25% và CBLĐ nữ giới chiếm 43,75%; bồi dưỡng ở nước ngoài CBLĐ nam giới chiếm 72,41% còn nữ giới chiếm 27,59%. Những con số này phản ánh sự khác biệt rõ rệt giữa hai hình thức bồi dưỡng cũng như cơ cấu giới tính trong từng nhóm.

Qua thực trạng trên cho thấy công tác bồi dưỡng CBLĐ cấp tỉnh ở U Đôn Xay giai đoạn 2016-2024 đã đạt được những kết quả tích cực, đặc biệt là ở phương diện bồi dưỡng quốc tế. Việc có tới 64,44% CBLĐ được cử đi học tập, bồi dưỡng ở nước ngoài khẳng định sự quan tâm của tỉnh trong việc trang bị kiến thức, kỹ năng lãnh đạo hiện đại và tiếp cận kinh nghiệm quốc tế. Đây là điểm nổi bật so với công tác đào tạo khi tỷ lệ đào tạo ở nước ngoài còn hạn chế. Bên cạnh đó, tỷ lệ CBLĐ nữ tham gia bồi dưỡng đạt 33,33% cho thấy nỗ lực bảo đảm bình đẳng giới, tạo cơ hội để CBLĐ nữ tiếp cận tri thức và môi trường quốc tế dù tỷ lệ này vẫn thấp hơn so với CBLĐ nam giới.

Cơ cấu giới tính cho thấy cán bộ nam vẫn chiếm ưu thế tuyệt đối trong cả hai hình thức bồi dưỡng, đặc biệt là bồi dưỡng quốc tế (72,41%). Điều này phản ánh thực tế rằng CBLĐ nữ vẫn còn gặp hạn chế nhất định trong việc tham gia các chương trình bồi dưỡng ở nước ngoài xuất phát từ rào cản về điều kiện gia đình, ngôn ngữ hoặc sự lựa chọn trong bố trí nhân sự. Ngoài ra, số lượng CBLĐ được bồi dưỡng mỗi năm dao động từ 3 đến 7 người thể hiện công tác này chưa có tính ổn định và công tác bồi dưỡng CBLĐ còn mang tính thời điểm, thiếu chiến lược lâu dài và kế hoạch phân bổ nguồn lực đều đặn qua các giai đoạn.

Từ thực trạng này, có thể thấy công tác bồi dưỡng ĐNCBLĐ ở U Đôn Xay đã bước đầu tạo ra cơ hội tiếp cận kiến thức và kinh nghiệm quốc tế cho CBLĐ nhưng vẫn cần tăng cường hơn nữa sự cân đối giữa bồi dưỡng CBLĐ trong nước và ngoài nước, đặc biệt là tạo điều kiện nhiều hơn cho CBLĐ nữ. Đồng thời, cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng mang tính hệ thống, có định hướng rõ ràng theo từng giai đoạn, nhằm bảo đảm tính liên tục, ổn định và hiệu quả của quá trình nâng cao năng lực đội ngũ CBLĐ cấp tỉnh trong bối cảnh hội nhập và phát triển bền vững.

Bên cạnh đó, công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT tại các địa phương khác trên cả nước cũng được quan tâm chú trọng. Tiêu biểu như tỉnh Luông Pha

Bang đã xây dựng và triển khai kế hoạch ĐT, BD cán bộ theo kế hoạch xây dựng ĐNCBLĐ, quản lý với nhiều hình thức, phương pháp phù hợp với điều kiện thực tế của từng cấp, từng ngành. Coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, tổ chức đào tạo ngắn hạn, phân công nhiệm vụ, đưa công tác tại chỗ vào thực tế; ĐT, BD cán bộ lý luận, chính trị, hành chính trong hệ thống trường Đảng và các cơ sở giáo dục theo hệ thống học phần lý luận chính trị theo Nghị quyết số 172/NQ-BCHTWĐ của Bộ Chính trị; cụ thể, Ban Tổ chức Tỉnh đã phối hợp với các trường chính trị, hành chính của Tỉnh cử cán bộ đi ĐT, BD trong nước và nước ngoài, tổng số 135 đồng chí, trong đó có 41 đồng chí nữ; trong đó có 115 đồng chí, 38 đồng chí nữ và 20 đồng chí, 3 đồng chí nữ, ở nước ngoài; nghiên cứu so sánh lý luận chính trị cho 11 đồng chí, 4 đồng chí nữ, trong số cán bộ lãnh đạo, quản lý [40, tr.3-4].

Cấp ủy các cấp tỉnh Viên Chăn đã chú trọng thực hiện Nghị quyết số 073 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng cũng như quán triệt thành kế hoạch chi tiết về xây dựng ĐNCB theo cấp quản lý. Trong những năm qua đã nghiên cứu, tuyển chọn những cán bộ đáp ứng tiêu chí cử đi đào tạo-bồi dưỡng, xây dựng, nâng cao trình độ về mặt LLCT trong và ngoài nước; nâng cấp trình độ chuyên môn (chỉ những người đã thông qua Ban tổ chức tỉnh); đào tạo chuyên đề trong và ngoài nước; nghiên cứu, điều động cán bộ chủ chốt của tỉnh nằm trong kế hoạch xuống xây dựng ở cơ sở chính trị cấp huyện. Từ đó giúp cán bộ có kiến thức, kỹ năng, củng cố hoạch định chính sách của Đảng, những thông tin cơ bản về lý luận Mác - Lênin, quản lý nhà nước - quản lý xã hội và nhiều chuyên ngành khác. Bên cạnh đó, chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT của Đảng bộ tỉnh Khăm Muôn cũng đặt trọng tâm vào công tác ĐT, BD cán bộ. Đảng bộ tỉnh Khăm Muôn đã đề ra các chương trình đào tạo bài bản, kết hợp giữa lý luận chính trị với thực tiễn quản lý, khuyến khích cán bộ học tập, nghiên cứu trong và ngoài nước để nâng cao trình độ. Đặc biệt, chiến lược

nhấn mạnh đến việc đào tạo cán bộ có khả năng ứng dụng công nghệ, đổi mới sáng tạo và quản trị theo mô hình hiện đại.

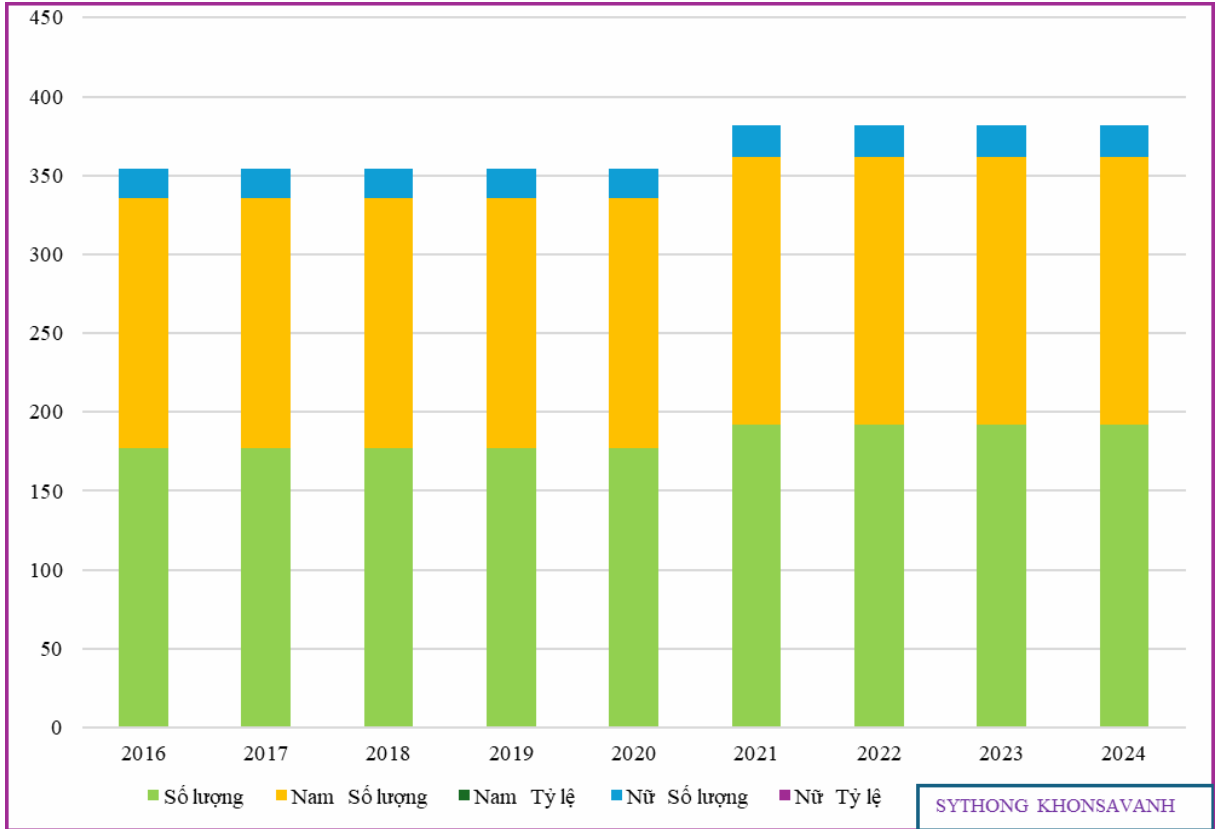
3.2.3. Bố trí, sử dụng cán bộ

3.2.3.1. Bố trí đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Trong giai đoạn 2016-2024, công tác bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT ở U Đôn Xay được duy trì ổn định về số lượng, song có sự điều chỉnh nhất định để phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Từ năm 2016 đến năm 2020, tổng số cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh được bố trí là 177 cán bộ, trong đó cán bộ nam giới chiếm 159 người (tương ứng 89,8%) và cán bộ nữ giới chỉ chiếm 18 người (10,2%). Từ năm 2021, số lượng ĐNCBLĐ được nâng lên 192 người, với cán bộ nam giới là 170 người (88,3%) và cán bộ nữ giới là 20 người (11,7%). Sự gia tăng về quy mô, đặc biệt là số cán bộ nữ, cho thấy sự chú trọng hơn đến tính cân đối giới tính trong bố trí, sử dụng CBLĐ.

Xét về cơ cấu giới tính, tỷ lệ cán bộ nam vẫn chiếm ưu thế tuyệt đối với trên 88% trong toàn bộ giai đoạn. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ đã có bước tiến bộ, từ mức 10,2% giai đoạn 2016-2020 lên 11,7% giai đoạn 2021-2024. Mặc dù mức tăng này chưa lớn, nhưng phản ánh sự thay đổi tích cực trong nhận thức và chính sách cán bộ, hướng tới bảo đảm bình đẳng giới, từng bước khẳng định vai trò của cán bộ nữ giới trong bộ máy lãnh đạo cấp tỉnh. Cụ thể thấy qua biểu đồ sau:

Công tác bố trí ĐNCBLĐ ở U Đôn Xay đã bảo đảm được tính kế thừa và ổn định, đồng thời có điều chỉnh phù hợp với yêu cầu phát triển. Việc giữ nguyên số lượng cán bộ trong giai đoạn 2016-2020 giúp duy trì bộ máy gọn nhẹ, ổn định; trong khi việc tăng số lượng từ năm 2021 phản ánh yêu cầu mới trong quản lý, điều hành, gắn với sự mở rộng quy mô phát triển kinh tế - xã hội. Song để đáp ứng yêu cầu phát triển mới, tỉnh cần tiếp tục có chính sách cụ thể nhằm tăng tỷ lệ nữ giới trong các vị trí lãnh đạo chủ chốt, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ theo hướng vừa ổn định, vừa linh hoạt, phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn tiếp theo.



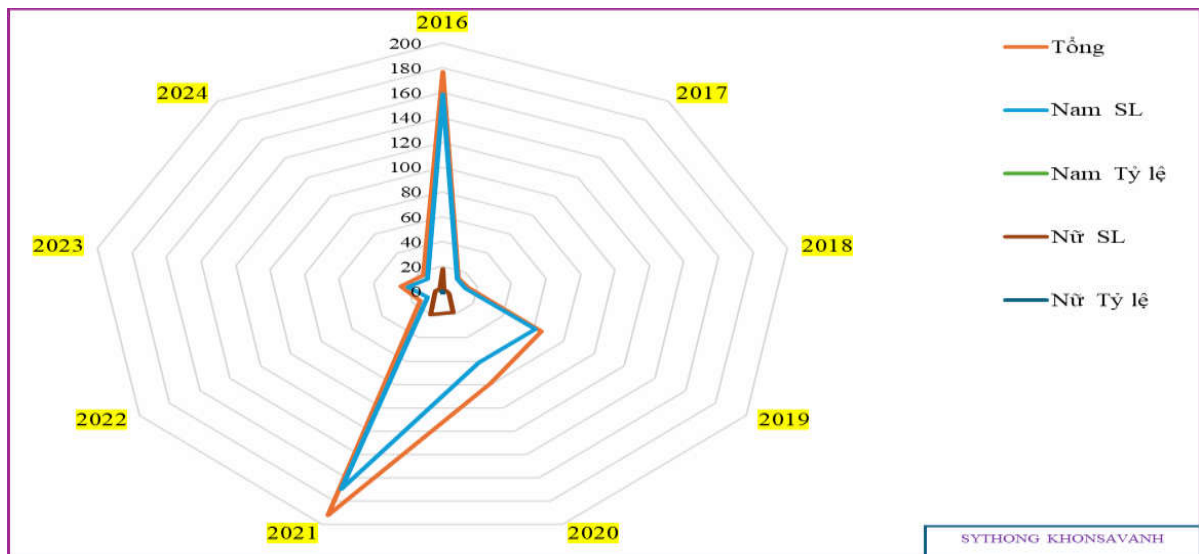
Biểu đồ 3.5: Công tác bố trí đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024 [44, tr.11]

3.2.3.2. Bổ nhiệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Trong giai đoạn 2016-2024, công tác bổ nhiệm CBLĐ cấp tỉnh ở U Đôm Xay diễn ra với cơ chế bổ nhiệm minh bạch, công bằng và dựa trên năng lực, nhằm hình thành ĐNCBLĐ vừa có chất lượng, vừa bảo đảm tính đại diện trong hệ thống chính trị. Quy mô và tính chất khác nhau qua từng năm gắn chặt với chu kỳ Đại hội Đảng bộ tỉnh và yêu cầu thay đổi cán bộ thực tiễn. Cụ thể, năm 2016 và năm 2021 là hai thời điểm quan trọng, gắn với Đại hội Đảng bộ tỉnh khóa VIII và khóa IX. Đây là giai đoạn có số lượng bổ nhiệm lớn nhất lần lượt là 177 người và 192 người. Trong đó, CBLĐ nam giới chiếm 89,83% năm 2016 và 88,54% năm 2021; CBLĐ nữ giới chiếm tỷ lệ khiêm tốn, chỉ 10,17% và 11,46%. Điều này phản ánh tính chất đặc thù của công tác cán bộ sau đại hội, khi cần sắp xếp, kiện toàn bộ máy lãnh đạo toàn diện, bảo đảm tính kế thừa và ổn định.

Ở các năm còn lại, việc bổ nhiệm CBLĐ diễn ra với số lượng ít hơn nhiều, chủ yếu để đáp ứng những thay đổi cụ thể về nhân sự, như nghỉ hưu, luân chuyển hoặc bổ sung thay thế. Ví dụ, năm 2017 và 2018 chỉ bổ nhiệm 14–15 người, năm 2019 bổ nhiệm 65 người, trong khi năm 2022 chỉ có 15 người và năm 2024 bổ nhiệm 17 người. Cơ cấu giới tính trong các đợt bổ nhiệm CBLĐ có sự biến động như năm 2020, CBLĐ nữ giới chiếm tỷ lệ cao nhất với 22,78% (18/79 người); đặc biệt năm 2022 CBLĐ nữ giới đạt tới 33,33% (5/15 người), vượt xa tỷ lệ trung bình toàn giai đoạn. Ngược lại, nhiều năm tỷ lệ CBLĐ nữ vẫn ở mức rất thấp, như năm 2019 chỉ đạt 6,15%.

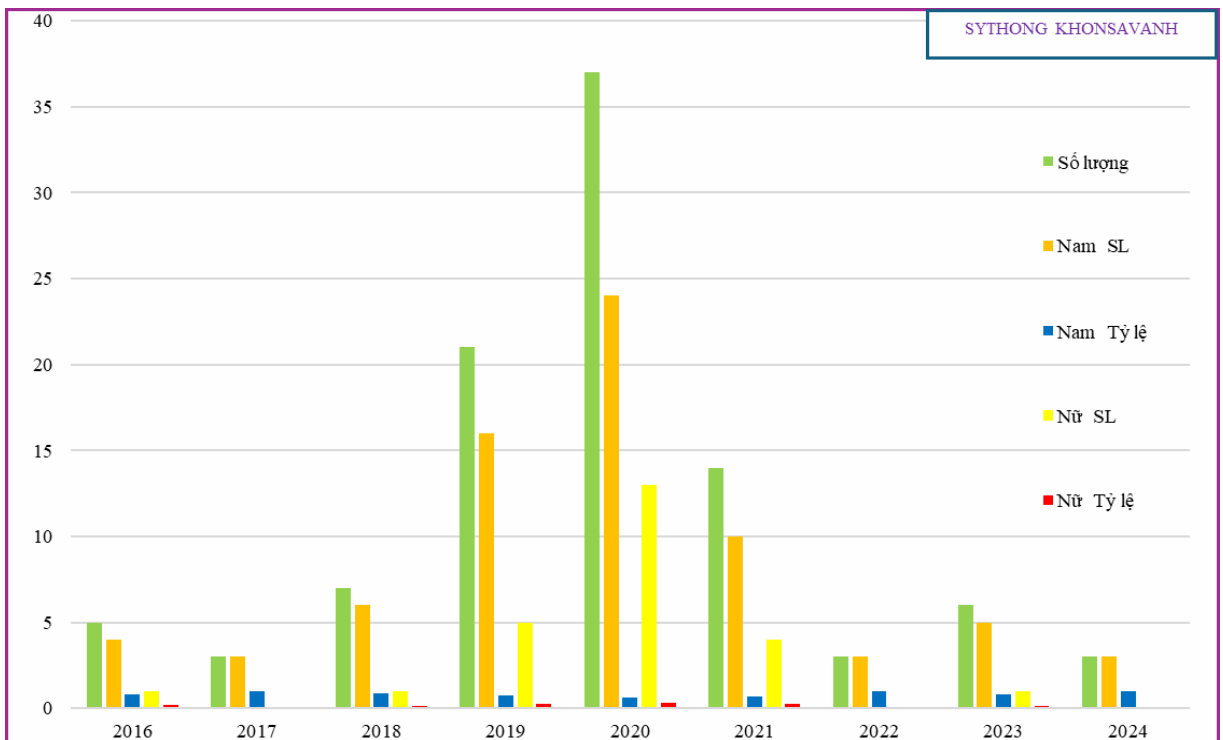
Qua đó có thể thấy công tác bổ nhiệm ĐNCBLĐCT ở U Đôm Xay đã góp phần quan trọng trong ổn định và phát triển bộ máy HTCT tỉnh, bảo đảm sự kế thừa giữa các thế hệ cán bộ, đồng bộ và gắn liền với yêu cầu chính trị của từng giai đoạn. Việc bổ nhiệm quy mô lớn sau các kỳ Đại hội Đảng bộ tỉnh cho thấy sự tập trung, đồng bộ trong kiện toàn bộ máy lãnh đạo, trong khi các năm xen kẽ chỉ bổ sung, điều chỉnh nhằm bảo đảm yêu cầu trong sắp xếp tổ chức bộ máy và ĐNCB. Tuy nhiên, hạn chế lớn là tỷ lệ nữ trong các đợt bổ nhiệm còn thấp, chưa đạt mức cân bằng giới theo yêu cầu phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo. Mặc dù có sự bứt phá ở năm 2020 và 2022, nhưng nhìn chung tỷ lệ nữ vẫn dao động ở mức từ 6-13% trong phần lớn giai đoạn. Có thể thấy qua biểu đồ sau đây:



Biểu đồ 3.6: Công tác bổ nhiệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024 [44, tr.12].

3.2.3.3. Luân chuyển đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Trong giai đoạn 2016-2019, số lượng CBLĐ cấp tỉnh U Đôm Xay được luân chuyển có xu hướng tăng dần từ 5 người năm 2016 lên 21 người năm 2019. Điều này cho thấy tỉnh đã tích cực triển khai chủ trương tăng cường luân chuyển CBLĐ nhằm rèn luyện thực tiễn, thử thách năng lực và tạo nguồn kế cận. Tuy nhiên, cơ cấu giới tính vẫn mất cân đối khi CBLĐ nam giới chiếm ưu thế tuyệt đối, mặc dù đã có sự tham gia của CBLĐ nữ điển hình năm 2019 tỷ lệ nữ đạt 23,81%. Từ năm 2020 đến 2021, công tác luân chuyển CBLĐ tiếp tục được đẩy mạnh với 37 cán bộ năm 2020 và 14 cán bộ năm 2021. Đây là giai đoạn đột phá cả về số lượng và tỷ lệ CBLĐ nữ, khi năm 2020 nữ chiếm 35,14%, mức cao nhất trong cả giai đoạn, và năm 2021 tiếp tục duy trì tỷ lệ 28,57%. Cụ thể thấy qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 3.7: Công tác luân chuyển đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024 [44, tr.13].

Qua bảng trên có thể đánh giá kết quả này phản ánh sự quan tâm của cấp ủy trong việc tạo cơ hội để CBLĐ nữ được cọ xát, khẳng định năng lực

lãnh đạo, đồng thời góp phần thực hiện chủ trương bình đẳng giới trong công tác cán bộ. Từ năm 2022 đến 2024, số lượng CBLĐ luân chuyển giảm mạnh, chỉ còn 3-6 người mỗi năm. Đặc biệt, trong hai năm 2022 và 2024, toàn bộ CBLĐ được luân chuyển đều là nam, không có sự tham gia của nữ giới. Cùng với việc thiếu vắng cán bộ nữ ở một số giai đoạn, cho thấy cần có những giải pháp mạnh mẽ hơn để duy trì ổn định, cân đối giới tính và bảo đảm hiệu quả lâu dài của công tác luân chuyển cán bộ.

Ngoài ra, tại các tỉnh trên cả nước công tác bố trí, sử dụng cán bộ cũng được coi trọng. Tiêu biểu như việc thực hiện nguyên tắc lãnh đạo trực tiếp, thống nhất, phân công rõ ràng trong quản lý cán bộ, cấp ủy từng cấp tại tỉnh Viêng Chăn đã quản lý và bảo vệ cán bộ theo đúng quyền lợi của mình. Sử dụng công nghệ để quản lý thông tin, tài khoản, thống kê, hệ thống thông tin cán bộ ngày càng tốt hơn; thu thập nguồn gốc tiểu sử, lịch sử hoạt động, quan hệ xã hội; kiến thức, năng lực, chuyên môn công việc, báo cáo tài sản. Qua đó giúp tỉnh Viêng Chăn có được các thông tin cơ bản cho việc nghiên cứu, tổng hợp, sắp xếp và thực hiện khá tốt các chính sách bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT. Ngoài ra, cấp ủy các cấp tỉnh Viêng Chăn đã quan tâm nghiên cứu, xem xét việc bổ nhiệm, sắp xếp, bố trí cán bộ theo yêu cầu nhiệm vụ chính trị, căn cứ vào vị trí thực tế của cán bộ, có ý kiến của đảng viên, cán bộ chủ chốt liên quan đến việc tiến hành đại hội đảng và hoàn thiện tổ chức ở mọi ngành, địa phương. Việc bổ nhiệm, sắp xếp, bố trí cán bộ được lên kế hoạch, nghiên cứu, thống nhất trong cấp ủy và thống nhất theo quyền quản lý nhằm giúp cho tổ chức Đảng được đoàn kết, vững chắc, thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của mỗi tổ chức Đảng trong các cơ quan có hiệu quả.

3.2.4. Đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật

3.2.4.1. Đãi ngộ đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Những năm qua công tác đãi ngộ đối với ĐNCBLĐCT U Đôm Xay giai đoạn 2016-2025 được thực hiện theo nguyên tắc vừa đảm bảo tính thống nhất

theo quy định chung của Nhà nước theo Hướng dẫn 2924/HD-BTC ban hành ngày 19 tháng 10 năm 2012 về tiền trợ cấp và chính sách đối với cán bộ. Đồng thời, vừa có sự linh hoạt phù hợp với điều kiện đặc thù của địa phương. Trước hết, cán bộ lãnh đạo được hưởng chế độ tiền lương theo ngạch bậc, đồng thời được hỗ trợ phụ cấp lãnh đạo, chức vụ, phụ cấp công tác vùng sâu, vùng xa với mức dao động từ 20% đến 30% lương cơ bản. Ngoài ra, chế độ hỗ trợ tiền xăng xe và điện thoại cũng được thực hiện ở mức từ 800.000 kip đến 1.500.000 kip, qua đó góp phần đáp ứng yêu cầu đi lại, liên lạc trong thực hiện nhiệm vụ. Về chế độ nghỉ ngơi, cán bộ được hưởng 15 ngày nghỉ phép mỗi năm, phản ánh sự quan tâm của tỉnh đối với việc bảo đảm sức khỏe lâu dài cho đội ngũ cán bộ.

Đối với vợ và con của cán bộ, chính sách đãi ngộ cũng có sự hỗ trợ nhằm giảm gánh nặng đời sống gia đình. Cụ thể, vợ cán bộ nếu không có công việc ổn định được trợ cấp hằng tháng khoảng 200.000 kip; con cán bộ dưới 18 tuổi được hỗ trợ với mức trợ cấp tương tự, tạo điều kiện thuận lợi cho gia đình cán bộ yên tâm công tác. Ngoài ra, chế độ hiếu hi được quy định nhằm hỗ trợ đời sống tinh thần, giảm bớt khó khăn khi gia đình gặp sự kiện đột xuất. Điều này thể hiện rõ qua bảng sau đây:

TT	Đối tượng	Tiền lương	Tiền trợ cấp	Tiền Xăng và Tiền điện thoại	Nghỉ
1	Cán bộ	Có theo bậc lương	Có theo lãnh đạo, chức vụ, nơi công tác vùng sâu, vùng xa (20%-30% lương)	Từ 800.000 đến 1.500.000 kip	15 ngày
2	Vợ	Không có	Có (nếu không có công việc, 1 tháng 200.000 kip)	Không có	Không có
3	Con	Không có	Có (trở cấp đến 18 tuổi, 1 tháng 200.000 kip)	Không có	Không có
4	Hiếu	Hỗ trợ tùy theo điều kiện của từng tổ chức, cơ quan.			

Bảng 3.4: Công tác đãi ngộ đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôn Xay giai đoạn 2016-2024 [44, tr.13].

Bên cạnh các chế độ đãi ngộ nêu trên, tỉnh còn chú trọng tới việc hỗ trợ cán bộ trong quá trình ĐT, BD nâng cao trình độ. Đây là một điểm nhấn quan trọng, bởi ngoài các khoản phụ cấp vật chất, việc đầu tư cho công tác ĐT, BD về lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước và kỹ năng lãnh đạo góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển trong bối cảnh hội nhập và đổi mới. Chính sách này không chỉ tạo động lực về mặt vật chất, tinh thần, mà còn giúp cán bộ củng cố năng lực chuyên môn, khẳng định vai trò lãnh đạo trong hệ thống chính trị cấp tỉnh. Như vậy, công tác đãi ngộ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2025 được triển khai theo hướng toàn diện, kết hợp giữa chế độ vật chất và tinh thần, vừa chăm lo đời sống gia đình, vừa quan tâm tới sự phát triển chuyên môn của cán bộ. Đây là một giải pháp quan trọng, góp phần giữ vững sự ổn định, phát huy trách nhiệm và quyết tâm của ĐNCBLĐ, đồng thời bảo đảm sự bền vững của công tác lãnh đạo, quản lý trong tỉnh.

3.2.4.2. Khen thưởng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Trong giai đoạn 2016-2019, hình thức khen thưởng mà ĐNCBLĐCT U Đôm Xay đạt được chủ yếu tập trung ở bằng khen của Chính phủ và bằng khen của Tỉnh trưởng với số lượng ổn định và tăng dần. Năm 2016 có 96 bằng khen Chính phủ và 76 bằng khen Tỉnh trưởng; đến năm 2019 tăng lên 147 và 125. Tuy nhiên, giai đoạn này chưa có CBLĐ nào được trao huân chương hay huy chương, cho thấy việc ghi nhận thành tích mới dừng ở mức cơ bản, chưa thật sự khẳng định được những đóng góp nổi bật ở tầm cao hơn (bảng 3.5).

Giai đoạn 2020-2022 chứng kiến sự chuyển biến quan trọng, khi đã xuất hiện ĐNCBLĐCT U Đôm Xay đạt được Huân chương Lao động và Huy chương. Cụ thể, năm 2020 có 13 huân chương lao động, 13 huy chương; năm 2021 tăng mạnh lên 65 huân chương lao động, 33 huy chương; năm 2022 đạt 54 huân chương lao động và 19 huy chương. Đây là dấu mốc thể hiện sự nâng cao về chất lượng khen thưởng, khi nhiều CBLĐ cấp tỉnh U Đôm Xay không chỉ được công nhận ở phạm vi địa phương mà còn ở cấp Nhà nước.

TT	Năm	Huân chương độc lập			Huân chương lao động			Huy chương			Giấy khen chính phủ			Giấy khen Tỉnh trưởng		
		SL	Nam	Nữ	SL	Nam	Nữ	SL	Nam	Nữ	SL	Nam	Nữ	SL	Nam	Nữ
1	2016	0	0	0	0	0	0	0	0	0	96	83	13	81	76	5
2	2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	124	112	12	53	47	6
3	2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	135	125	10	42	34	8
4	2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	140	137	3	37	22	15
5	2020	4	3	1	85	77	8	13	10	3	25	23	2	50	46	4
6	2021	8	6	2	65	52	13	17	15	2	37	34	3	65	63	2
7	2022	3	3	0	54	44	10	19	17	2	39	35	4	77	71	6
8	2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	156	142	14	36	28	8
9	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	72	9	54	48	6

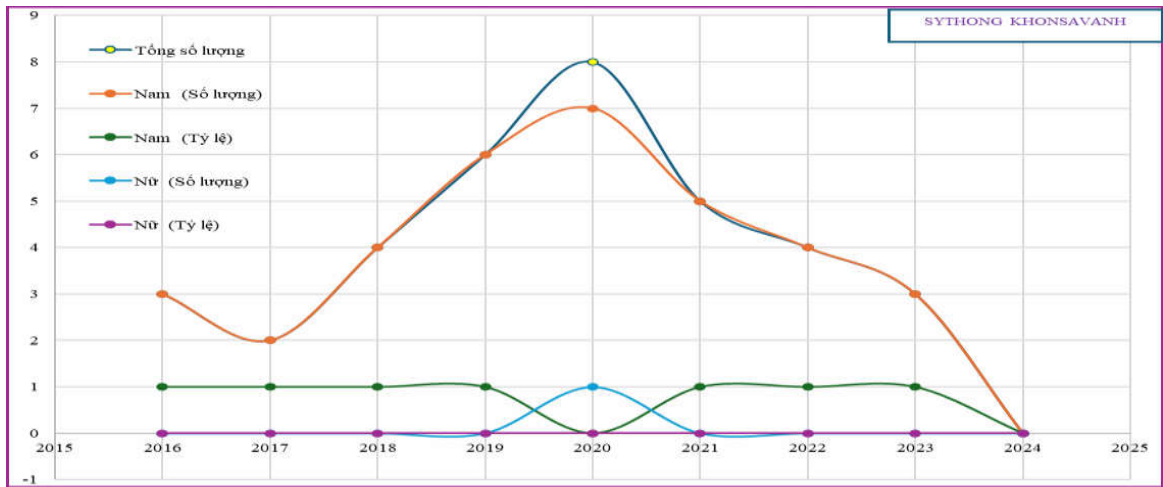
**Bảng 3.5: Công tác khen thưởng ĐNCBLĐCT U Đôm Xay giai
đoạn 2016-2024 [44, tr.13].**

Đồng thời, tỷ lệ nữ trong ĐNCBLĐCT U Đôm Xay được ghi nhận tuy còn khiêm tốn (năm 2021 có 17 nữ được trao huân chương, 15 nữ được trao huy chương). Từ năm 2023-2024, số lượng ĐNCBLĐCT U Đôm Xay đạt được huân chương và huy chương giảm hẳn, chỉ còn duy trì ở mức bằng khen của Chính phủ và Tỉnh ủy. Công tác khen thưởng đội ngũ CBLĐ cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024 đã có bước tiến rõ rệt, từ việc chỉ dừng ở bằng khen địa phương đến việc có nhiều cán bộ được trao tặng huân chương, huy chương trong giai đoạn 2020-2022. Điều này khẳng định vai trò, uy tín và đóng góp nổi bật của ĐNCBLĐCT U Đôm Xay trong công cuộc phát triển kinh tế - xã hội.

3.2.4.3. Kỷ luật cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh vi phạm Điều lệ Đảng và pháp luật của Nhà nước

Công tác kỷ luật CBLĐ cấp tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024 có những chuyển biến rõ nét. Điểm tích cực là số trường hợp vi phạm có xu hướng giảm dần, đến năm 2024 không còn trường hợp nào bị kỷ luật, phản ánh hiệu quả trong công tác giáo dục chính trị tư tưởng, siết chặt quản lý cán bộ và đề cao tinh thần nêu gương. Tuy nhiên, việc có thời điểm (2020) số

trường hợp vi phạm tăng cao cho thấy vẫn còn hạn chế trong công tác phòng ngừa, giám sát từ sớm, từ xa. Có thể thấy qua biểu đồ sau đây:



**Biểu đồ 3.8: Công tác kỷ luật đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh U Đôm
Xay giai đoạn 2016-2024 [44, tr.13].**

Cụ thể, trong giai đoạn 2016-2019, số lượng CBLĐ cấp tỉnh bị kỷ luật dao động từ 2 đến 6 trường hợp mỗi năm, toàn bộ đều là nam giới (chiếm 100%). Điều này phản ánh sự nghiêm khắc của công tác kiểm tra, giám sát trong nội bộ Đảng và chính quyền địa phương, đồng thời cho thấy nữ CBLĐ ít xuất hiện trong diện kỷ luật, có thể do số lượng ít hơn hoặc do đặc thù công tác thận trọng, chặt chẽ hơn. Năm 2020 là giai đoạn có số lượng cán bộ bị kỷ luật nhiều nhất, với 8 trường hợp (chiếm khoảng 4,2% so với tổng số CBLĐ cùng năm). Đáng chú ý, trong đó có 1 nữ (12,5%), cho thấy tình trạng vi phạm kỷ luật đã lan rộng hơn và không chỉ giới hạn ở nam giới như các năm trước. Sau đó, từ năm 2021 đến 2023, số cán bộ bị kỷ luật giảm dần (5, 4 và 3 trường hợp), phản ánh nỗ lực siết chặt kỷ cương, kỷ luật của cấp ủy và chính quyền địa phương. Đến năm 2024, không có trường hợp nào bị kỷ luật, đánh dấu một tín hiệu tích cực trong công tác quản lý, giám sát và nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo.

Những năm qua chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật cũng được các tỉnh trong nước CHDCND Lào chú trọng thực hiện tùy vào tình hình thực

tiền của địa phương. Tiêu biểu như tỉnh Luông Pha Bang đã thực hiện các chính sách vật chất, tinh thần đối với cán bộ có thành tích, công trạng và đóng góp cho đất nước, các chính sách nghỉ phép, nghỉ hưu, khám sức khỏe, chữa bệnh, tử tuất theo đúng chính sách, quy định của Đảng và Nhà nước; biểu dương những người có thành tích trong phong trào thi đua yêu nước và xây dựng, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ hằng năm... Nghiên cứu trình Chủ tịch tỉnh phê duyệt trợ cấp một lần cho 12 cán bộ trong đó có 4 nữ; và trợ cấp hưu trí cho 36 cán bộ, trong đó có 8 nữ. Tóm lại, công tác cán bộ đã chuyển thành hệ thống quy chế, quy định, lấy pháp luật làm cơ sở thực hiện; ĐNCBLĐ, quản lý các cấp tiếp tục là lực lượng chủ yếu, lãnh đạo thực hiện đường lối chính sách của Đảng - Nhà nước; phần lớn công chức vẫn có phẩm chất chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức cách mạng, có tinh thần trách nhiệm cao trong nhiệm vụ chính trị được giao.

Tại miền Trung, việc đánh giá cán bộ được tỉnh Viêng Chăn thực hiện theo nguyên tắc dựa trên tiêu chuẩn của từng loại cán bộ, lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được giao, đạo đức của cán bộ làm thước đo để đo chất lượng của cán bộ theo các nguyên tắc, phương pháp, tự đánh giá, hội đồng, tổng hợp ý kiến quần chúng nơi thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời, các cơ quan liên quan cũng lấy kết quả đánh giá làm cơ sở để lựa chọn, đào tạo-bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, luân chuyển thay đổi vị trí nơi công tác của cán bộ và khen thưởng các cá nhân xuất sắc trong từng thời kỳ một cách thích hợp. Ngoài ra, Đảng bộ, ban lãnh đạo các cấp trong tỉnh Viêng Chăn quan tâm thực hiện chính sách, chế độ phúc lợi đối với cán bộ theo quy định của pháp luật, thực hiện chế độ tiền lương, phụ cấp thường xuyên và các chế độ khác, chính sách. Ngoài ra, còn được tiếp nhận chính sách trong việc thực hiện nhiệm vụ; người có thành tích xuất sắc được khen thưởng, nâng lương trước thời hạn. Đặc biệt, cấp ủy các cấp tỉnh Viêng Chăn đã quan tâm thực hiện các biện pháp kỷ luật cán bộ vi phạm điều lệ của đảng và pháp luật của Nhà nước [41, tr.4-6].

Ngoài ra, chính sách cán bộ cũng được Đảng bộ tỉnh Khăm Muồn quan tâm nhằm tạo động lực cho ĐNCBLĐCT cống hiến và phát huy tối đa năng lực. Các cơ chế đánh giá, khen thưởng, kỷ luật được hoàn thiện để đảm bảo sự minh bạch, khách quan trong công tác cán bộ, khuyến khích những cán bộ có năng lực, phẩm chất tốt, đồng thời xử lý nghiêm minh những trường hợp sai phạm, suy thoái về đạo đức, lối sống. Như vậy, chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT của Đảng bộ tỉnh Khăm Muồn là định hướng quan trọng, có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển của hệ thống chính trị, đảm bảo sự lãnh đạo toàn diện của Đảng đối với trong giai đoạn mới.

3.2.5. Đánh giá cán bộ

Giai đoạn 2016-2024, công tác đánh giá ĐNCBLĐCT U Đôm Xay được triển khai theo quy định chung, từng bước đi vào nề nếp và có sự cải thiện nhất định về quy trình và nhận thức. Việc đánh giá được thực hiện định kỳ hằng năm, gắn với phân loại cán bộ và phục vụ công tác quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng ĐNCBLĐCT. Nội dung đánh giá đã bao quát các mặt về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực lãnh đạo và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Một số cơ quan, đơn vị đã chú trọng hơn đến việc gắn đánh giá với kết quả phát triển KT-XH và mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao của ĐNCBLĐCT.

Một trong những ưu điểm nổi bật trong công tác đánh giá ĐNCBLĐCT của tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024 là quy trình đánh giá ngày càng được chuẩn hóa và thực hiện tương đối nghiêm túc. Các bước đánh giá cơ bản bảo đảm theo quy định, có sự tham gia của nhiều chủ thể như cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo. Việc kết hợp giữa tự đánh giá và đánh giá của tập thể đã góp phần nâng cao tính dân chủ trong công tác cán bộ. Một số cơ quan đã chú trọng lưu trữ hồ sơ đánh giá, tạo cơ sở dữ liệu phục vụ quản lý ĐNCBLĐCT lâu dài. Qua đó, từng bước hình thành nền tảng quản lý đánh giá ĐNCBLĐCT có tính hệ thống.

Ngoài ra, công tác đánh giá ĐNCBLĐCT tại U Đôm Xay đã từng bước được gắn với các khâu quan trọng khác trong công tác cán bộ như quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ. Kết quả đánh giá ĐNCBLĐCT được sử dụng làm căn cứ để xem xét bố trí, điều động và đề bạt cán bộ phù hợp với năng lực và yêu cầu nhiệm vụ. Đồng thời, việc đánh giá cũng có xu hướng gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển KT-XH của địa phương, qua đó nâng cao trách nhiệm của ĐNCBLĐCT. Một số cơ quan đã chú trọng đánh giá theo hướng lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu. Điều này góp phần từng bước nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của ĐNCBLĐCT.

3.3. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH CỦA TỈNH U ĐÔM XAY TỪ ĐẠI HỘI ĐẢNG X ĐẾN NAY

3.3.1 Mặt tích cực và nguyên nhân

3.3.1.1. Mặt tích cực

Thứ nhất, về công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT. Mỗi cấp ủy Đảng đã quan tâm toàn diện đến công tác cán bộ từ việc xây dựng kế hoạch xác định ĐNCBLĐ, quản lý làm cơ sở nghiên cứu, chuyển thành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và tuyển dụng, luân chuyển, sắp xếp vào từng chức danh ĐNCBLĐCT cho phù hợp với thực tế. Đồng thời, quan tâm quản lý ĐNCBLĐCT theo đúng pháp luật, xây dựng ĐNCBLĐCT vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Thứ hai, về công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT. Công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT được thực hiện theo quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và quy hoạch ĐT, BD ĐNCBLĐCT thông qua đào tạo chuyên ngành, lý luận, cả đào tạo tại chỗ và đào tạo thực tế tại cơ sở nhờ đó ĐNCBLĐCT phát triển có sự kế thừa về số lượng và chất lượng, đủ ba thế hệ, từng bước hợp lý cả về giới tính và dân tộc, có đầy đủ tiêu chuẩn tuyển chọn ĐNCBLĐCT [99, tr.2-3].

Thứ ba, về công tác bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển ĐNCBLĐCT. Việc tuyển dụng, lựa chọn, phân công, luân chuyển

ĐNCBLĐCT trong hệ thống tổ chức Đảng - Nhà nước, MTLXĐĐN, các cơ quan tổ chức quần chúng trong địa bàn tỉnh được thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, bảo đảm sự ổn định của tổ chức theo phương châm "trên, dưới", "vào, ra" và luân chuyển cán bộ theo yêu cầu của chính quyền tỉnh trong từng thời kỳ. Việc tuyển chọn ĐNCBLĐCT có trình độ chuyên môn được thực hiện theo đúng quy định có liên quan; việc bố trí, phân công ĐNCBLĐCT vào từng chức danh được thực hiện phù hợp, có sự phối hợp chặt chẽ giữa Trung ương và địa phương.

Thứ nhất, về công tác đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật ĐNCBLĐCT. Tỉnh đã quan tâm đánh giá chất lượng ĐNCBLĐCT theo kế hoạch xác định hàng năm trong đó chú trọng tiêu chí năng lực lãnh đạo, quản lý thông qua việc lấy kết quả đánh giá cán bộ gắn với việc bình xét thi đua hàng năm làm cơ sở đánh giá đãi ngộ, khen thưởng và chất lượng, phân loại ĐNCBLĐCT. Qua đánh giá thực tế cho thấy, chế độ đãi ngộ, khen thưởng ĐNCBLĐCT đều được cải thiện, hưởng các chế độ chính sách phù hợp, người đủ điều kiện nghỉ hưu được hưởng chế độ hưu trí theo quy định và được chăm lo chu đáo.

3.3.1.2. Nguyên nhân

Những thành tựu về xây dựng ĐNCBLĐCT tại tỉnh U Đôm Xay trong giai đoạn 2016-2024 xuất phát từ những nguyên nhân chính đó là:

Một là, xuất phát từ chủ trương đổi mới công tác cán bộ toàn diện của Đảng, Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI và các nghị quyết, chỉ thị khác của Đảng làm kim chỉ nam. Đồng thời, có hệ thống luật pháp, chính sách của Nhà nước và sự chỉ đạo sát sao của Ban Bí thư Trung ương Đảng, Chính phủ, Quốc hội và sự hỗ trợ của các bộ, ngành Trung ương làm cơ sở cho quá trình thực hiện chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT [99, tr.2-3].

Hai là, xuất phát từ việc phát huy ý thức, trách nhiệm cao của Đảng bộ tỉnh U Đôm Xay, các cấp ủy Đảng trong các cơ quan trong HTCT trên địa bàn tỉnh trong việc nắm bắt tình hình đặc biệt là thời cơ, tiềm năng của tỉnh, nhận thức sâu sắc những thách thức, thử thách là cơ sở để hoạch định, đề ra biện

pháp xây dựng ĐNCBLĐCT để tập trung thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ lần thứ IX, Kế hoạch phát triển KT-XH 5 năm lần thứ IX của tỉnh, giải quyết các vấn đề với tinh thần trách nhiệm cao.

Ba là, nội dung và phương thức lãnh đạo của Tỉnh ủy và các cấp ủy đảng các cấp, các cơ quan đúng quy trình và Điều lệ của Đảng, Luật cán bộ, công chức; Luật Chính quyền địa phương. Đồng thời, tuân thủ nghiêm ngặt nguyên tắc hoạt động tập trung dân chủ của Đảng, lãnh đạo theo tập thể, phân công trách nhiệm, phát huy dân chủ rộng rãi trong Đảng và bảo đảm sự thống nhất trong Đảng, có phương thức lãnh đạo gần gũi với cơ sở, thực tế và coi trọng việc lắng nghe ý kiến của quần chúng về hoạt động, phong các làm việc của ĐNCBLĐCT trong quá trình tiếp xúc với doanh nghiệp và nhân dân.

Bốn là, Tỉnh ủy đã có trách nhiệm kiên quyết đấu tranh với hoạt động lãnh đạo xa rời quần chúng, thiếu trách nhiệm, những quan điểm tư tưởng và hành động vi phạm điều lệ Đảng và pháp luật nhà nước. Các tổ chức Đảng trên địa bàn tỉnh lãnh đạo đời sống Đảng gắn liền với tự phê bình và phê bình lẫn nhau theo Điều lệ của Đảng, làm cho cấp ủy và đảng viên có những chuyển biến mới, trở thành những tấm gương đi đầu trong việc thực hiện nhiệm vụ, phát phuy vai trò nêu gương, đạo đức cách mạng của ĐNCBLĐCT.

Năm là, trong bối cảnh phát triển, hợp tác quốc tế, kinh tế, tài chính gặp nhiều khó khăn, Đảng bộ tỉnh đã tập trung chỉ đạo sâu sát hoạt động lãnh đạo của cấp ủy và đảng viên, củng cố bộ máy, nghiêm túc khắc phục những hạn chế còn tồn tại. Các cấp ủy đảng đã lấy công tác kiểm tra làm nhiệm vụ trọng tâm, chủ động lãnh đạo, phối hợp toàn diện công tác. Mỗi cấp ủy đảng có trách nhiệm giải quyết kết quả kiểm tra theo đúng quy định của Đảng và pháp luật Nhà nước, giữ vững ổn định tổ chức nội bộ của từng tổ chức Đảng, gắn với hoàn thiện cơ cấu tổ chức cũng như xây dựng ĐNCBLĐCT.

Sáu là, công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT đã giúp cho các cán bộ có lập trường kiên định, vững vàng với chủ trương, đường lối phát triển đất nước

theo định hướng XHCN. Phát huy phẩm chất đạo đức cách mạng, trách nhiệm chính trị cao, liêm chính, công tâm, có năng lực giải quyết vấn đề, tạo điều kiện để ĐNCBLĐ hoàn thành tốt vai trò, nhiệm vụ của mình một cách kịp thời, hiệu quả cũng như gần gũi, chăm lo cho đời sống của nhân dân trong địa bàn tỉnh.

Bảy là, lãnh đạo các cấp ủy Đảng có kế hoạch, định kỳ theo dõi, đánh giá kết quả, thực hiện chế độ họp, báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và các cấp ủy Đảng về công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. Đồng thời, đánh giá những thành tích, hạn chế, khuyết điểm và đề ra phương hướng giải quyết ở từng giai đoạn cũng như chú trọng xử lý nghiêm minh kỷ luật CBLĐ vi phạm quy định của Đảng và pháp luật Nhà nước.

3.3.2. Mặt hạn chế và nguyên nhân

3.3.2.1. Mặt hạn chế

Thứ nhất, hạn chế về công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT. Công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT ở một số thời điểm còn thiếu tính chiến lược, chưa dự báo được nhu cầu dài hạn gắn với định hướng phát triển KT-XH của tỉnh. Việc xây dựng quy hoạch còn thiên về hình thức, chưa chú trọng tới tiêu chuẩn năng lực, trình độ chuyên môn, khả năng quản lý hiện đại. Điều này dẫn đến tình trạng quy hoạch ĐNCBLĐCT chưa thật sự đồng bộ, một số lĩnh vực quan trọng còn thiếu cán bộ có chất lượng, gây khó khăn cho việc bố trí nhân sự khi có yêu cầu đột xuất.

Thứ hai, hạn chế về công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT. Chương trình, nội dung ĐT, BD cho ĐNCBLĐCT vẫn còn nặng về lý thuyết, chậm cập nhật kiến thức mới phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế và đổi mới phương thức quản lý nhà nước. Việc gắn kết giữa đào tạo trong nước và nước ngoài chưa thật sự hiệu quả; thiếu cơ chế khuyến khích CBLĐCT tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ. Bên cạnh đó, điều kiện cơ sở vật chất và kinh phí dành cho công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT còn hạn chế, làm giảm tính thực chất và khả năng áp dụng vào thực tiễn công tác.

Thứ ba, hạn chế về công tác bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển ĐNCBLĐCT. Trong một số trường hợp, việc bố trí và bổ nhiệm CBLĐCT chưa thật sự căn cứ vào năng lực, sở trường, mà còn chịu ảnh hưởng của yếu tố kinh nghiệm cá nhân hoặc quan hệ xã hội. Công tác luân chuyển CBLĐCT đôi khi chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu tình thế, chưa gắn chặt với mục tiêu rèn luyện, thử thách và phát triển toàn diện đội ngũ CBLĐCT. Tình trạng này dẫn tới việc một số CBLĐCT chưa phát huy hết tiềm năng, trong khi một số lĩnh vực khác lại thiếu cán bộ có năng lực chuyên sâu.

Thứ tư, hạn chế về công tác đãi ngộ, khen thưởng, kỷ ĐNCBLĐCT. Chính sách tiền lương, phụ cấp, chế độ khen thưởng còn chậm được điều chỉnh theo thực tế biến động kinh tế - xã hội, đặc biệt trong bối cảnh đồng Kíp mất giá và giá cả sinh hoạt tăng cao. Điều này ảnh hưởng trực tiếp tới đời sống của cán bộ và gia đình, làm giảm động lực phấn đấu lâu dài. Công tác khen thưởng còn mang tính dàn trải, chưa thật sự gắn với hiệu quả công việc, trong khi đó việc kỷ luật cán bộ đôi lúc còn nể nang, chưa nghiêm minh, làm giảm tính răn đe và kìm hãm việc nâng cao kỷ cương, kỷ luật trong ĐNCBLĐCT.

Thứ năm, hạn chế về công tác đánh giá cán bộ.

Trong thực tiễn, công tác đánh giá ĐNCBLĐCT vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế; việc đánh giá ở không ít nơi còn mang tính hình thức, nặng về thủ tục, chưa phản ánh đầy đủ thực chất năng lực và hiệu quả công tác của cán bộ. Hệ thống tiêu chí đánh giá tuy đã được ban hành nhưng còn chung chung, thiếu cụ thể hóa theo từng vị trí việc làm và đặc thù lĩnh vực. Phương pháp đánh giá ĐNCBLĐCT chủ yếu vẫn dựa vào nhận xét định tính, thiếu các chỉ số định lượng và công cụ đo lường cụ thể. Đồng thời, việc lấy ý kiến phản hồi từ các chủ thể liên quan, đặc biệt là từ quần chúng nhân dân, còn hạn chế và chưa được thực hiện thường xuyên.

Bên cạnh đó, tính khách quan và minh bạch trong đánh giá chưa được bảo đảm đầy đủ. Ở một số trường hợp vẫn tồn tại tình trạng nể nang, né tránh,

ngại va chạm trong nhận xét, đánh giá cán bộ. Việc phân loại ĐNCBLĐCT có lúc còn chưa sát với thực tế; công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đánh giá ĐNCBLĐCT chưa thực sự chặt chẽ, làm hạn chế hiệu lực của kết quả đánh giá trong công tác cán bộ. Những biểu hiện này cho thấy công tác đánh giá ĐNCBLĐ tại tỉnh U Đôm Xay tuy đã có chuyển biến nhưng vẫn còn cần giải quyết trong giai đoạn phát triển mới.

3.3.2.2. Nguyên nhân

Những hạn chế về xây dựng ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay giai đoạn vừa qua xuất phát từ những nguyên nhân sau đây:

Thứ nhất, nguyên nhân từ công tác lãnh đạo, chỉ đạo. Một số cấp ủy, tổ chức Đảng và người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa thật sự quan tâm đúng mức đến công tác xây dựng ĐNCBLĐCT. Việc quán triệt các nghị quyết, chỉ thị của Trung ương Đảng và Tỉnh ủy về công tác cán bộ đôi khi còn hình thức, thiếu cơ chế giám sát, kiểm tra đồng bộ. Do đó, định hướng chiến lược trong quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ chưa rõ ràng, thiếu tính nhất quán.

Thứ hai, nguyên nhân từ cơ chế, chính sách. Chính sách đối với ĐNCBLĐCT đặc biệt là chính sách đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật chưa theo kịp sự biến động nhanh chóng của tình hình kinh tế - xã hội. Các chế độ phụ cấp, trợ cấp đào tạo, luân chuyển hoặc khuyến khích cán bộ công tác ở vùng khó khăn còn nhiều bất cập, chưa tạo động lực thực sự để ĐNCBLĐCT yên tâm gắn bó, cống hiến lâu dài.

Thứ ba, nguyên nhân từ chất lượng công tác cán bộ. Trong một số giai đoạn, công tác quy hoạch, đào tạo và sử dụng ĐNCBLĐCT chưa được tiến hành đồng bộ, dẫn đến tình trạng vừa thừa vừa thiếu nhân lực lãnh đạo. Năng lực dự báo, đánh giá cán bộ của một số cơ quan chức năng còn hạn chế dẫn đến việc quy hoạch mang tính đối phó, thiếu tầm nhìn chiến lược. Mặt khác, sự phối hợp giữa các cấp, các ngành trong công tác cán bộ còn thiếu chặt chẽ, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý và phát triển ĐNCBLĐCT.

Thứ tư, nguyên nhân từ bối cảnh kinh tế - xã hội. Sự khó khăn về tài chính công, tình trạng đồng Kíp suy yếu, giá cả leo thang và áp lực từ hội nhập kinh tế quốc tế đã tác động trực tiếp đến đời sống ĐNCBLĐCT. Trong điều kiện ngân sách hạn chế việc đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ cũng bị cắt giảm hoặc chậm triển khai.

Thứ năm, nguyên nhân từ yếu tố chủ quan của cán bộ. Một bộ phận cán bộ lãnh đạo chưa thật sự chủ động, tích cực trong tự học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ và năng lực công tác. Một số cán bộ còn tâm lý an phận, thiếu ý chí phấn đấu, dẫn đến chất lượng và hiệu quả công việc chưa cao. Điều này cũng góp phần làm chậm quá trình đổi mới và nâng cao chất lượng ĐNCBLĐCT.

3.3.3. Bài học kinh nghiệm

Qua quá trình nghiên cứu thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT ở nước CHDCND Lào nói chung cũng như nghiên cứu trường hợp tại tỉnh U Đôm Xay nói riêng có thể đúc rút những bài học kinh nghiệm chính sau đây:

Thứ nhất, bài học kinh nghiệm về quy hoạch ĐNCBLĐCT

Để công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT được thực hiện hiệu quả đòi hỏi trước hết cần xem công tác này là trách nhiệm trực tiếp của cấp ủy, thực hiện nghiêm túc theo nguyên tắc thống nhất là tập trung dân chủ, nghiên cứu mục tiêu và kế hoạch cũng như thống nhất theo đa số. Đồng thời, quy hoạch ĐNCBLĐCT đòi hỏi cần dựa trên cơ sở nắm chặt chức năng chính trị cụ thể trong tương lai và lâu dài của Đảng, kế hoạch phát triển KT-XH của nhà nước và địa phương. Ngoài ra, công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT đòi hỏi cần phải xuất phát từ tình hình thực tế của ĐNCBLĐCT để đảm bảo tính cởi mở và cơ động.

Đồng thời, công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT cần bảo đảm tính chính xác, minh bạch, chủ quan, toàn diện, công bằng, bảo đảm giới tính, dân tộc và cán bộ trẻ trong ĐNCBLĐCT cần chiếm tỷ lệ đa số (độ tuổi của cán bộ sẽ đưa vào trong quy cao nhất không quá 55 tuổi). Mặt khác, công tác quy hoạch

cũng cần chú trọng bài học kinh nghiệm trong việc căn cứ cũng như đảm bảo tiêu chuẩn chung, tiêu chuẩn cụ thể của ĐNCBLĐCT.

Công tác quy hoạch ĐNCBLĐCT cần coi trọng những khía cạnh được quy định trong Nghị quyết 030-NQ/BCT ban hành ngày 03 tháng 01 năm 2018 về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo-quản lý như: có quyết tâm chính trị vững vàng, đoàn kết cao độ với công cuộc đổi mới của Đảng, không dao động trước những tình hình khác nhau đang diễn ra trong và ngoài nước; trong sạch, trung thành với Đảng, với tổ chức, với nhân dân và tổ chức, không lợi dụng chức vụ, nhiệm vụ để trục lợi cá nhân, gia đình, họ hàng, đảng bộ, địa phương và dân tộc, nhóm; có kiến thức lý luận chính trị, công tác xây dựng đảng, công tác cán bộ; biết tập hợp đoàn kết, biết vận động quần chúng, biết tổ chức, lãnh đạo đảng viên thực hiện nhiệm vụ chính trị của ngành và địa phương trong từng thời kỳ; có khả năng chỉ đạo, kiểm soát công việc, có kinh nghiệm trong lĩnh vực công việc mình phụ trách và khả năng giải quyết các vụ việc khác nhau một cách trôi chảy, chính xác và đúng thời hạn.

Thứ hai, bài học kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng ĐNCBLĐCT

Đối với công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT để thực hiện hiệu quả đòi hỏi các tỉnh cần có sự thống nhất trong việc quán triệt nghiêm những nội dung được quy định trong Nghị quyết 073-NQ/BCT ban hành ngày 14 tháng 05 năm 2019 về lập kế hoạch đào tạo-bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo-quản lý. Đồng thời, chịu trách nhiệm trong việc lập kế hoạch ĐT, BD cán bộ lãnh đạo, quản lý theo phân chia cấp quản lý trên cơ sở nguyên tắc tập chung dân chủ. Ngoài ra, phải căn dựa trên cứ cũng như xuất phát từ yêu cầu của chức năng chính trị, kế hoạch phát triển KT-XH trong từng giai đoạn của các tỉnh cũng như thực trạng trình độ của ĐNCBLĐCT hiện nay để thực hiện công tác cũng như lựa chọn hình thức ĐT, BD phù hợp về lý luận chính trị, hành chính, phong cách lãnh đạo, công tác đảng-cán bộ, công tác quốc phòng-an ninh và ngoại ngữ. Bên cạnh đó, để công tác này đạt hiệu quả các tỉnh cần rút kinh nghiệm

trong việc tăng cường phối hợp với các cơ sở giáo dục ở trong và ngoài nước nhằm nhanh chóng cập nhật kiến thức mới, các vấn đề nóng, các yêu cầu mới đặt ra đối với ĐNCBLĐCT. Qua đó giúp ĐNCBLĐCT đáp ứng nhanh chóng các yêu cầu về kiến thức, năng lực, phẩm chất mới trong quá trình KT-XH thay đổi nhanh chóng tại nước Lào.

Thứ ba, bài học kinh nghiệm về bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT (bao gồm bổ nhiệm, luân chuyển)

Để tạo sự chuyển đổi mạnh mẽ và sâu sắc trong công tác cán bộ nói chung cũng như công tác xây dựng ĐNCBLĐCT nói riêng cần coi trọng việc gắn liền với việc giải quyết vấn đề bố trí, sử dụng cán bộ một cách có hệ thống. Trong đó công tác bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT cần thực hành nghiêm túc lựa chọn, sắp xếp, bố trí ĐNCBLĐCT "có lên - có xuống", "có vào - có ra" và luân chuyển nơi làm việc của ĐNCBLĐCT theo yêu cầu của công việc cũng như coi đó là một công việc thường xuyên. Ngoài ra, sắp xếp bố trí ĐNCBLĐCT phải gắn liền với kế hoạch và gắn liền với xác định chức vụ. Đồng thời, việc bố trí ĐNCBLĐCT đặc biệt là người đứng đầu phải bảo đảm các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, chất lượng đạo đức cách mạng, kiến thức và kỹ năng trong lãnh đạo - quản lý, gắn liền với chức vụ theo quy định tại Nghị quyết 03-NQ/BCT ban hành ngày 30 tháng 9 năm 2021 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng để tạo ra sự chuyển đổi mạnh mẽ và sâu sắc công tác cán bộ.

Thực tiễn công tác cán bộ tại các tỉnh giai đoạn 2016-2025 đã đúc rút được kinh nghiệm chưa hiệu quả trong công tác bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT. Ví dụ tại tỉnh Atapu trong giai đoạn vừa qua đã bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT chưa thực sự hiệu quả; chưa đúng năng lực, sở trường, phẩm chất. Do vậy, công tác cán bộ của tỉnh đã gặp phải nhiều vấn đề nhức nhối nhất là việc bắt buộc phải điều động, thay thế cũng như xử lý hàng loạt cán bộ trong đó có các cán bộ nằm trong ĐNCBLĐCT như Giám đốc các sở tại các cơ quan chuyên môn về TN&MT, tài chính, UBND tỉnh liên quan đến các vấn đề tham nhũng

ngân sách, tham ô, hối lộ, làm thất thoát tài sản công (đất đai) của nhà nước tại địa bàn tỉnh gây ra dư luận xã hội không tốt trên cả nước; làm suy giảm lòng tin của nhân dân vào trình độ, phẩm chất của cán bộ nói chung. Cùng với đó, tỉnh Luangnamtha cũng rút được nhiều bài học kinh nghiệm chưa tốt trong công tác sử dụng cán bộ khi tỉnh đã phải điều tra, xử lý hàng loạt cán bộ từ Phó chủ tịch tỉnh, giám đốc, phó giám đốc sở các cơ quan chuyên môn về y tế, dược, đối ngoại do vi phạm quy định trong Điều lệ Đảng, vi phạm quy định pháp luật liên quan đến tham nhũng, hối lộ, đạo đức công vụ liên quan đến công tác xử lý đại dịch Covid-19. Đây đều là những bài học kinh nghiệm quý báu từ thực tiễn để các tỉnh trên cả nước nhìn nhận, đánh giá, đúc rút các bài học chưa thành công qua đó điều chỉnh công tác xây dựng ĐNCBLĐCT đạt hiệu quả, chất lượng, phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Thứ tư, bài học kinh nghiệm về đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật (bao gồm tiền lương, phụ cấp thường xuyên; số được khen thưởng và số bị kỷ luật...) ĐNCBLĐCT

Từ thực tiễn xây dựng ĐNCBLĐ ở các tỉnh từ sau đại hội Đảng lần thứ XI đến nay có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm về đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật. Trong đó trước hết, Ban tổ chức trung ương cần phối hợp với Ban tổ chức các tỉnh nhằm nghiên cứu cải thiện chế độ chính sách cho ĐNCBL ở các tỉnh hợp lý đặc biệt là chế độ lương, trợ cấp và phúc lợi với việc cải thiện giá trị chỉ số lương thích hợp và thực hành thanh toán kịp thời, nghiên cứu cải thiện cấu trúc cũng như xác định đặt tiền lương, trợ cấp và phúc lợi trong số các doanh nghiệp nhà nước cho phù hợp và thống nhất cùng nhau trên cơ sở tiết kiệm. Đồng thời, cần nghiên cứu xác định cơ chế, chính sách cho thích hợp nhằm khuyến khích ĐNCBLĐ ở các tỉnh đã được phân công thực hiện nhiệm vụ ở địa phương, cơ sở, vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn. Cần tiếp tục nghiên cứu cải thiện lại hệ thống thanh toán trợ cấp với phương hướng trợ cấp nào phải bớt xuống, trợ cấp nào phải cần loại bỏ, trợ cấp phải cải thiện,

phù hợp với tình hình thực tế cũng như thực hiện chính sách khen thưởng cho thống nhất, đúng quy định, phù hợp với hiệu quả thực tế và kịp thời.

Bên cạnh bài học kinh nghiệm quý báu từ từ tỉnh U Đôm Xay, những năm qua để xây dựng ĐNCBLĐCT hiệu quả Đảng bộ, Chính quyền và Ban tổ chức tỉnh BoKẹo cũng quan tâm, chú trọng thực hiện chế độ đãi ngộ, khen thưởng hiệu quả, phù hợp với thực tiễn qua đó khuyến khích ĐNCBLĐCT học tập, phát huy tính tích cực chính trị trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Cụ thể, tỉnh BoKẹo đã ban hành chính sách trợ cấp đặc thù đối với các cán bộ nguồn, cán bộ trực thuộc ĐNCBLĐCT tham gia các khóa đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ tại nước ngoài. Trong đó, ngoài các chính sách trợ cấp được quy định chung từ Ban tổ chức trung ương, tỉnh cũng đã hỗ trợ thêm cho các cán bộ học thạc sĩ với số tiền 30 triệu kip và cán bộ học nghiên cứu sinh với số tiền 100 triệu kip. Nhờ đó, các cán bộ yên tâm học tập, nghiên cứu đạt hiệu quả, chất lượng, đúng thời gian quy định cũng như sớm trở về đóng góp công sức, phát huy giá trị, năng lực, phẩm chất của bản thân vào công việc của cơ quan, tổ chức nói riêng và của tỉnh nói chung. Đồng thời, tỉnh cũng coi trọng thực hiện chính sách trợ cấp vật chất và tinh thần đối với cán bộ được luân chuyển, điều động xuống các bản công tác. Nhờ đó, đời sống của các cán bộ được đảm bảo cũng như toàn tâm cho quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Ngoài ra, Đảng ủy, ban lãnh đạo của các cấp tỉnh cần phải chú trọng thực hiện nghiêm các hình thức kỷ luật đối với cá nhân cán bộ thiếu kỹ năng không có trách nhiệm, thiếu bản chất chính trị, thiếu đạo đức cách mạng, phạm tội, tư lợi, tham nhũng, lợi dụng chức vụ gây hậu quả cho vai trò lãnh đạo Đảng, quản lý của nhà nước, làm cho người dân thiếu tự tin và mất lòng tin vào các cơ quan trong HTCT cũng như đối với Đảng. Chú trọng xử lý kỷ luật cán bộ phải bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, minh bạch, công bằng, kịp thời và nghiêm túc; phải có cơ chế, biện pháp khắc phục người đứng đầu đã thiếu trách nhiệm, chưa làm gương và áp dụng biện pháp kỷ luật cán bộ.

Ngoài ra, các tỉnh cần tăng cường phối hợp với UBKTTW cũng như UBKT tỉnh nhằm trao đổi thông tin, đảm bảo việc nghiên cứu, xem xét và kỷ luật chính xác, chặt chẽ, nghiêm túc và kịp thời. Qua đó làm gương cũng như là tấm gương tuyên truyền thực tiễn về thực trạng phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong ĐNCBL ở các tỉnh nhằm nâng cao nhận thức, niềm tin của ĐNCB nói chung cũng như quần chúng nhân dân nói riêng.

Tiểu kết chương 3

Qua nghiên cứu thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT ở nước CHDCND Lào với trọng tâm khảo sát trường hợp tỉnh U Đôm Xay cho thấy bối cảnh tự nhiên, xã hội, chính trị, kinh tế, an ninh và quốc phòng của địa phương đã tạo nên những điều kiện đặc thù chi phối trực tiếp đến công tác này. Hiện nay U Đôm Xay có nhiều điểm tương đồng với các tỉnh miền núi phía Bắc như vị trí địa lý phức tạp, trình độ phát triển KT-XH còn hạn chế song cũng có sự khác biệt rõ nét so với các tỉnh. Chính những đặc thù này vừa tạo thuận lợi, vừa đặt ra thách thức trong quá trình xây dựng đội ngũ CBLĐCT. Trong quá trình thực hiện chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT từ sau các kỳ Đại hội Đảng bộ, tỉnh U Đôm Xay đã từng bước triển khai công tác quy hoạch cán bộ được tiến hành theo quy trình, bảo đảm nguyên tắc lãnh đạo của Đảng; công tác ĐT, BD được mở rộng với sự tham gia của nhiều cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh, số lượng cán bộ được nâng cao trình độ ngày càng gia tăng; công tác bố trí, sử dụng cán bộ có chuyên biến, nhất là trong luân chuyển và bổ nhiệm, góp phần phát huy hiệu quả năng lực cá nhân gắn với yêu cầu nhiệm vụ chính trị. Đồng thời, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật và đánh giá ĐNCBLĐCT cũng được quan tâm, bảo đảm tính khách lệ và răn đe, tạo động lực cho cán bộ phấn đấu. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế: công tác quy hoạch chưa thật sự gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thực tiễn; ĐT, BD đôi khi chưa đồng bộ giữa lý luận và thực tiễn; việc luân chuyển cán bộ có lúc còn hình thức; chế độ đãi ngộ chưa đủ sức thu hút nhân lực chất lượng cao; công

tác đánh giá ĐNCBLĐCT còn chưa được đổi mới theo kịp yêu cầu thực tiễn. Từ thực tiễn U Đôm Xay, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm có giá trị chung cho các tỉnh như phải đặt công tác xây dựng ĐNCBLĐ trong tổng thể chiến lược phát triển KT-XH của địa phương; coi trọng sự đồng bộ giữa quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ; gắn kết chặt chẽ đào tạo lý luận với rèn luyện thực tiễn; bảo đảm tính công khai, minh bạch và dân chủ trong đánh giá, khen thưởng, kỷ luật; có chính sách đãi ngộ hợp lý để giữ chân, khuyến khích và phát huy tối đa năng lực của cán bộ.

Chương 4

BỐI CẢNH, QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC HIỆN NAY

4.1. BỐI CẢNH VÀ YÊU CẦU CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TỚI 2030, TẦM NHÌN 2050

4.1.1. Bối cảnh mới

4.1.1.1. Nhận định của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào về tình hình thế giới

Thứ nhất, tại các văn kiện đại hội cũng như các Nghị quyết trong 3 nhiệm kỳ Đại hội X, XI và XII của Đảng NDCM Lào luôn nhận định rằng thế giới hiện đang trải qua những biến động phức tạp, đa chiều với nhiều xu hướng phát triển đan xen. Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế tiếp tục là xu thế chủ đạo, tạo ra cả cơ hội và thách thức đối với các quốc gia đặc biệt là các nước đang phát triển như Lào. Đặc biệt, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang thúc đẩy sự chuyển đổi mạnh mẽ trong mọi lĩnh vực, từ kinh tế, chính trị đến văn hóa - xã hội. Tuy nhiên, thế giới cũng đang đối mặt với những thách thức lớn, bao gồm cạnh tranh chiến lược giữa các cường quốc, bất ổn chính trị tại nhiều khu vực, xung đột vũ trang kéo dài, chủ nghĩa bảo hộ gia tăng và các vấn đề an ninh phi truyền thống như biến đổi khí hậu, dịch bệnh, tội phạm xuyên quốc gia. Những biến động này không chỉ ảnh hưởng đến các cường quốc mà còn tác động trực tiếp đến sự ổn định và phát triển của CHDCND Lào.

Thứ hai, một trong những đặc điểm nổi bật của tình hình thế giới hiện nay theo đánh giá của Đảng NDCM Lào là sự cạnh tranh gay gắt giữa các cường quốc, đặc biệt là Hoa Kỳ, Trung Quốc, Liên minh châu Âu (EU) và Nga. Cuộc cạnh tranh này không chỉ diễn ra trong lĩnh vực kinh tế mà còn lan

rộng sang các lĩnh vực quân sự, công nghệ, ngoại giao và ảnh hưởng địa chính trị. Sự phân cực này làm gia tăng căng thẳng trong quan hệ quốc tế, gây tác động đến hòa bình và ổn định toàn cầu. Bên cạnh đó, chủ nghĩa đa phương đang đối mặt với nhiều thách thức khi một số quốc gia theo đuổi chính sách đơn phương, làm suy yếu vai trò của các tổ chức quốc tế như Liên Hợp Quốc, Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF) và các tổ chức khu vực. Những diễn biến này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với CHDCND Lào trong việc xây dựng chính sách đối ngoại linh hoạt để bảo vệ lợi ích quốc gia nhằm giữ vững ổn định cũng như phát triển kinh tế trong bối cảnh mới.

Thứ ba, trong bối cảnh tác động sau đại dịch COVID-19, những xung đột quân sự và sự đứt gãy chuỗi cung ứng toàn cầu đã dẫn đến kinh tế thế giới vẫn tiếp tục phát triển nhưng với tốc độ chậm lại do vậy Đảng NDCM Lào cho rằng xu hướng tái cấu trúc nền kinh tế thế giới đang diễn ra mạnh mẽ với sự chuyển dịch chuỗi sản xuất, dòng vốn đầu tư và sự phát triển của nền kinh tế số. Tuy nhiên, các thách thức như nợ công gia tăng, lạm phát cao, giá năng lượng biến động và tình trạng bất bình đẳng kinh tế đang làm gia tăng sự phân hóa giữa các quốc gia và khu vực. Đối với CHDCND Lào – là nền kinh tế đang phát triển và có độ mở cao khi đứng ở vị trí trung tâm của các quốc gia trong khu vực ASEAN và Trung Quốc sẽ chịu tác động lớn từ những biến động kinh tế toàn cầu, đòi hỏi cần có đội ngũ cán bộ có trình độ, năng lực để hoạch định, thực thi các chính sách kinh tế vĩ mô phù hợp nhằm duy trì ổn định và phát triển bền vững.

Thứ tư, bên cạnh các thách thức truyền thống, Đảng NDCM Lào cũng đặc biệt quan tâm đến các vấn đề an ninh phi truyền thống như biến đổi khí hậu, thiên tai, dịch bệnh, an ninh lương thực và an ninh mạng. Đặc biệt, biến đổi khí hậu đang gây ra những hệ lụy nghiêm trọng đối với sự phát triển bền vững của các quốc gia, trong đó có CHDCND Lào - bắt nguồn từ điều kiện thực tiễn mà một nước có nền kinh tế phụ thuộc nhiều vào nông nghiệp và tài

nguyên thiên nhiên. Ngoài ra, tình trạng buôn bán người bất hợp pháp, buôn bán ma túy, tội phạm xuyên quốc gia và các hoạt động vi phạm pháp luật cũng là những mối đe dọa mà Đảng NDCM Lào nhấn mạnh cần có sự chủ động từ các cơ quan, tổ chức, đội ngũ cán bộ tại trung ương và địa phương nhằm phối hợp chặt chẽ giữa các quốc gia trong khu vực để giải quyết hiệu quả.

Thứ năm, trước những diễn biến phức tạp của tình hình thế giới, Đảng NDCM Lào tiếp tục khẳng định “đường lối đối ngoại hòa bình, độc lập, hữu nghị và hợp tác vì sự phát triển; tiếp tục thực hiện đường lối đối ngoại đa phương, đa hướng, đa hình thức, phương thức, cấp độ” [92]. Đảng chủ trương duy trì quan hệ hợp tác với tất cả các nước (trong đó có ưu tiên với các quốc gia có quan hệ đặc biệt như Việt Nam, Trung Quốc, Nga...) trên nguyên tắc bình đẳng, tôn trọng lẫn nhau, không can thiệp vào công việc nội bộ và cùng có lợi. Bên cạnh đó, Lào tiếp tục thúc đẩy hội nhập quốc tế, tận dụng các cơ hội từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 để phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời tăng cường hợp tác khu vực và toàn cầu nhằm ứng phó với các thách thức chung. Đặc biệt, chú trọng tăng cường phát huy vai trò trong ASEAN và các cơ chế hợp tác khu vực là một ưu tiên quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững và nâng cao vị thế của Lào trên trường quốc tế. Những bối cảnh quốc tế trên đều tác động và đòi hỏi Đảng NDCM Lào cần tiếp tục quan tâm đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp nhất là cấp tỉnh để có đủ trình độ, năng lực nhận định, giải quyết được các vấn đề thực tiễn.

4.1.1.2. Bối cảnh tình hình phát triển kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội trong nước

Một là, bối cảnh kinh tế (lạm phát tăng cao và những thách thức). Trong những năm gần đây nền kinh tế CHDCND Lào đối mặt với nhiều thách thức lớn, đặc biệt là tình trạng lạm phát tăng cao. Theo số liệu từ Ngân hàng Nhà nước Lào, tỷ lệ lạm phát đã duy trì ở mức hai con số hơn 10% trong nhiều quý gây tác động không nhỏ đến đời sống người dân và hoạt động sản

xuất kinh doanh. Điều này dẫn đến giá cả hàng hóa đặc biệt là thực phẩm, nhiên liệu và các mặt hàng thiết yếu, tăng mạnh do sự mất giá của đồng Kip, sự phụ thuộc vào hàng nhập khẩu và tác động từ giá cả thế giới. Nguyên nhân chính dẫn đến lạm phát cao đang được Chính phủ tập trung giải quyết như sự mất giá liên tục của đồng Kip so với USD và Baht Thái, làm tăng chi phí nhập khẩu; giá năng lượng và lương thực toàn cầu biến động mạnh, ảnh hưởng đến chi phí sản xuất trong nước; nợ công cao và áp lực tài chính làm giảm khả năng can thiệp của chính phủ trong việc kiểm soát lạm phát. Tuy còn đang gặp nhiều khó khăn nhưng Chính phủ Lào vẫn tập trung thực hiện các biện pháp cải cách kinh tế, thúc đẩy thu hút đầu tư nước ngoài, tăng cường hợp tác kinh tế với các nước trong khu vực và phát triển các ngành công nghiệp chiến lược như năng lượng, du lịch và nông nghiệp để làm cơ sở cho đất nước phát triển thoát khỏi danh sách các quốc gia kém phát triển.

Hai là, đảm bảo ổn định chính trị phục vụ phát triển đất nước. Giai đoạn hiện nay CHDCND Lào tiếp tục duy trì được sự ổn định dưới sự lãnh đạo của Đảng NDCM Lào qua đó tạo tiền đề, cơ sở vững chắc. Đảng và Nhà nước tiếp tục thực hiện các chính sách phát triển dựa trên định hướng XHCN đồng thời thúc đẩy cải cách hành chính, tăng cường tính minh bạch và hiệu quả trong quản lý nhà nước. Tuy nhiên, trong bối cảnh kinh tế gặp nhiều khó khăn, chính phủ Lào đối diện với áp lực lớn trong việc cải thiện đời sống người dân, giải quyết vấn đề thất nghiệp và đảm bảo an sinh xã hội. Từ thực tiễn đó HTCT dưới sự lãnh đạo của Đảng NDCM Lào tiếp tục thực hiện 2 chiến lược bảo vệ và xây dựng đất nước cũng như thực hiện các chủ trương, đường lối trên các lĩnh vực trọng yếu. Điều này đã đặt ra những đòi hỏi ĐNCBLĐ tại các địa phương nhất là cấp tỉnh cần tiếp tục được coi trọng xây dựng để đáp ứng thực tiễn.

Ba là, bảo vệ, giữ gìn, phát triển văn hóa của dân tộc và giải quyết các vấn đề xã hội trong quá trình hội nhập. Nước CHDCND Lào là một quốc gia

giàu bản sắc văn hóa với nhiều di sản văn hóa vật thể và phi vật thể được UNESCO công nhận. Trong bối cảnh hội nhập khu vực và toàn cầu, Lào đang nỗ lực bảo tồn và phát huy giá trị văn hóa truyền thống đồng thời tiếp thu có chọn lọc các yếu tố văn hóa mới nhằm phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội. Trong đó hiện nay những vấn đề được chính phủ tập trung ưu tiên như bảo tồn và phát huy di sản văn hóa truyền thống, thúc đẩy du lịch văn hóa; xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, nâng cao nhận thức của người dân về giá trị bản sắc dân tộc; tăng cường giao lưu văn hóa quốc tế, thúc đẩy quảng bá hình ảnh đất nước Lào trên trường quốc tế. Đồng thời, Chính phủ đã đạt được những tiến bộ trong việc giảm nghèo, mở rộng hệ thống y tế và giáo dục, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Tuy nhiên, một số vấn đề xã hội vẫn đang đặt ra những thách thức lớn đối với HTCT cũng như đội ngũ cán bộ cấp tỉnh cần chú trọng giải quyết như tập trung vào các chính sách hỗ trợ người dân, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nghề, đồng thời cải thiện hệ thống y tế và phúc lợi xã hội nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước.

Bốn là, Đại hội XII của Đảng NDCM Lào năm 2026 đã nhấn mạnh trong bối cảnh thế giới đang chuyển mạnh sang kỷ nguyên “số hóa thông minh”, được đặc trưng bởi sự hội tụ sâu rộng giữa trí tuệ nhân tạo, tự động hóa, robot và các công nghệ xanh, môi trường phát triển của mỗi quốc gia. Trong đó có CHDCND Lào, đang chịu tác động sâu sắc cả về mô hình tăng trưởng, phương thức quản trị và cấu trúc nguồn nhân lực. Kế hoạch phát triển KT-XH giai đoạn 2026-2035 và tầm nhìn đến năm 2050, chiến lược phát triển đất nước Lào xác định rõ chuyển đổi số là động lực trung tâm nhằm hiện đại hóa nền hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, cải thiện chất lượng cung ứng dịch vụ công và thúc đẩy phát triển chính phủ số, kinh tế số và xã hội số. Trong bối cảnh đó, công tác xây dựng ĐNCBLĐCT các cấp đứng trước yêu cầu đổi mới căn bản cả về tư duy, năng lực và phương thức

lãnh đạo. ĐNCBLĐCT không chỉ cần có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức cách mạng trong sáng mà còn phải được trang bị năng lực tiếp cận, làm chủ và dẫn dắt quá trình ứng dụng các công nghệ hiện đại, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo, trong hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển. Đồng thời, yêu cầu thu hẹp khoảng cách số, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế ngày càng sâu rộng đặt ra sức ép lớn đối với ĐNCBLĐCT trong việc đổi mới phương thức quản trị, tăng cường tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và hiệu quả điều hành. Vì vậy, chuyển đổi số đối với Lào không chỉ là “một lựa chọn mang tính kỹ thuật mà là nhiệm vụ chiến lược, cấp bách và lâu dài, tác động trực tiếp đến nội dung, phương thức và chất lượng công tác xây dựng ĐNCBLĐCT, nhằm bảo đảm đội ngũ này đủ năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong giai đoạn mới” [35].

4.1.1.3. Bối cảnh phát triển của các địa phương

Thứ nhất, có sự khác biệt về tiềm năng và thực tiễn phát triển giữa các tỉnh. Nước CHDCND Lào là một quốc gia có địa hình đa dạng với nhiều tiềm năng phát triển khác nhau giữa các tỉnh. Sự khác biệt này chủ yếu xuất phát từ yếu tố địa lý, tài nguyên thiên nhiên, điều kiện cơ sở hạ tầng và trình độ phát triển kinh tế - xã hội. Các tỉnh miền trung và miền nam có lợi thế về nông nghiệp, thủy điện và công nghiệp chế biến, trong khi các tỉnh phía bắc có tiềm năng lớn về du lịch sinh thái, nông nghiệp bền vững và thương mại biên giới. Tuy nhiên, sự phát triển không đồng đều giữa các khu vực đang tạo ra nhiều thách thức trong việc phân bổ nguồn lực và điều chỉnh chính sách phát triển địa phương. Trong đó một số tỉnh như Vientiane, Savannakhet, Champasak đã có tốc độ phát triển kinh tế nhanh chóng nhờ vào hệ thống hạ tầng tốt, thu hút đầu tư và các khu kinh tế đặc biệt. Trong khi đó nhiều tỉnh miền núi và vùng xa như Xaysombun, Phongsaly, Xekong, Atapu vẫn còn gặp nhiều khó khăn do hạn chế về cơ sở hạ tầng, nguồn nhân lực và khả năng tiếp cận thị trường.

Thứ hai, thực tiễn phát triển của các địa phương tại CHDCND Lào có sự khác biệt rõ rệt, phản ánh tiềm năng và những thách thức riêng của từng khu vực. Các tỉnh phát triển mạnh tập trung chủ yếu ở khu vực trung tâm và phía nam, nơi có điều kiện kinh tế thuận lợi hơn. Ngược lại, các tỉnh miền núi phía bắc và một số tỉnh phía nam còn gặp nhiều khó khăn về cơ sở hạ tầng, nguồn lực và điều kiện tự nhiên. Trong đó Thủ đô Vientiane là trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa của cả nước, có tốc độ đô thị hóa nhanh, hệ thống cơ sở hạ tầng phát triển và là nơi tập trung nhiều doanh nghiệp lớn, tổ chức quốc tế. Các tỉnh Savannakhet và Champasak cũng là những đầu tàu kinh tế với sự phát triển mạnh mẽ trong lĩnh vực thương mại, công nghiệp và du lịch. Ở khu vực phía bắc, Luang Prabang là điểm sáng trong phát triển du lịch với di sản văn hóa thế giới UNESCO, thu hút du khách quốc tế và đóng góp đáng kể vào tăng trưởng kinh tế. Bokeo và Uđômxay có lợi thế về thương mại biên giới với Trung Quốc và Thái Lan, đang dần phát triển thành các trung tâm logistics và nông nghiệp công nghệ cao. Ngoài ra, các tỉnh miền nam như Xekong và Atapu là những khu vực có điều kiện kinh tế khó khăn hơn, với hệ thống giao thông còn hạn chế và dân số thưa thớt. Nhìn chung, sự phát triển giữa các tỉnh thành tại Lào phản ánh sự phân hóa rõ nét về điều kiện tự nhiên, cơ sở hạ tầng và chính sách phát triển nhằm tận dụng tối đa lợi thế của từng địa phương.

Thứ ba, các tỉnh cần được chú trọng phát triển hơn. Hiện nay tại CHDCND Lào một số tỉnh cần sự quan tâm đặc biệt từ chính phủ do điều kiện KT-XH còn nhiều hạn chế nhưng lại có tiềm năng phát triển lớn. Trong đó tập trung vào tỉnh Xaysombun - Vì đây là tỉnh mới, còn nhiều khó khăn về cơ sở hạ tầng, giáo dục và y tế. Tuy nhiên, với vị trí địa lý thuận lợi và tài nguyên thiên nhiên phong phú Xaysombun có thể phát triển theo hướng nông - lâm nghiệp bền vững và du lịch sinh thái. Ngoài ra còn có tỉnh Phongsaly - đây là tỉnh có địa hình đồi núi cao, khó khăn trong phát triển hạ tầng giao

thông, nhưng có lợi thế về trồng chè hữu cơ xuất khẩu do đó việc cải thiện giao thông và hỗ trợ nông dân có thể giúp tỉnh phát triển mạnh hơn. Mặt khác, Xekong cũng còn là một trong những tỉnh nghèo nhất của Lào nhưng có tiềm năng lớn về thủy điện, nông nghiệp và lâm nghiệp do đó cần có sự đầu tư về cơ sở hạ tầng và chính sách hỗ trợ sinh kế cho người dân địa phương. Bối cảnh phát triển của các địa phương tại Lào có sự khác biệt đáng kể, đòi hỏi các chính sách điều chỉnh phù hợp nhất là điều động, phân bổ đội ngũ nhân lực công chất lượng cao để tận dụng tối đa tiềm năng của từng địa phương.

Thứ tư, trong bối cảnh Đảng NDCM Lào lãnh đạo Chính phủ triển khai Kế hoạch Phát triển KT-XH quốc gia lần thứ 10 giai đoạn 2026-2030, các địa phương trên cả nước Lào đang “chịu tác động trực tiếp và toàn diện từ các động lực tăng trưởng chủ yếu đã được xác định, bao gồm cải cách hành chính, phát triển nguồn nhân lực và tăng cường kỷ luật tài chính” [36]. Bối cảnh này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với công tác xây dựng ĐNCBLĐCT ở địa phương bởi đây là lực lượng giữ vai trò quyết định trong tổ chức thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển KT-XH trên từng địa bàn. Việc đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và phân quyền quản lý đòi hỏi ĐNCBLĐCT phải có tư duy đổi mới, năng lực quản trị hiện đại và khả năng điều hành dựa trên dữ liệu, nhằm xây dựng bộ máy chính quyền địa phương hoạt động minh bạch, hiệu lực, hiệu quả, tạo môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp và nhà đầu tư. Đồng thời, yêu cầu thúc đẩy tính tự lực, nâng cao năng suất và hỗ trợ quá trình công nghiệp hóa, đa dạng hóa kinh tế gắn trực tiếp với trách nhiệm của ĐNCBLĐCT trong lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với lợi thế và điều kiện cụ thể của từng địa phương. Bối cảnh cải cách quản lý tài nguyên thiên nhiên và chính sách tài khóa với trọng tâm là sử dụng hiệu quả khoáng sản, năng lượng, đất đai, thực hiện kỷ luật ngân sách nghiêm ngặt, mở rộng cơ sở thu và phòng, chống tham nhũng, lãng phí, đặt ra yêu cầu cao đối với ĐNCBLĐCT về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và

năng lực kiểm soát quyền lực trong quản lý, điều hành. Do đó, bối cảnh hiện nay không chỉ chi phối nội dung và phương thức lãnh đạo của chính quyền địa phương mà còn tác động trực tiếp đến yêu cầu đổi mới toàn diện công tác xây dựng ĐNCBLĐCT, nhằm bảo đảm đội ngũ này đủ năng lực lãnh đạo thực hiện thành công các mục tiêu phát triển nhanh, bền vững và toàn diện của đất nước.

4.1.2. Yêu cầu của chiến lược phát triển đất nước đối với xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Chiến lược phát triển đất nước Lào tới 2035, tầm nhìn 2050 được Đại hội X, XI và Đại hội XII vừa qua (tháng 1/2025) vạch ra với những mục tiêu, phương hướng lớn trên các mặt kinh tế, chính trị, xã hội, an ninh quốc phòng, đối ngoại. Trong điều kiện hội nhập quốc tế, phát triển kinh tế thị trường, chính trị quốc tế phức tạp, cách mạng công nghệ 4.0 và chuyển đổi số...đặt ra cho công tác xây dựng ĐNCBLĐCT tại CHDCND Lào những yêu cầu sau:

Một là, về số lượng và cơ cấu phải hợp lý, theo hướng tinh gọn, hiệu quả.

Trong điều kiện hội nhập quốc tế và đổi mới mô hình quản lý nhà nước hiện nay, cơ cấu ĐNCBLĐCT cần được tổ chức lại theo hướng tinh gọn, hợp lý, bảo đảm tính hiệu quả và linh hoạt trong hoạt động. Tinh gọn bộ máy không chỉ là yêu cầu về mặt tổ chức mà còn là một đòi hỏi khách quan xuất phát từ xu thế cải cách hành chính, xây dựng Nhà nước pháp quyền và kinh tế thị trường định hướng XHCN. Qua đó giúp cho bộ máy giảm công kênh, chồng chéo chức năng khắc phục sự trì trệ, kém năng động, tăng hiệu lực chỉ đạo, điều hành, đồng thời giảm lãng phí nguồn lực của Nhà nước.

Ngoài ra, việc cơ cấu lại ĐNCBLĐCT theo hướng tinh gọn còn nhằm đáp ứng yêu cầu “Chính phủ số” và “chính phủ điện tử”, trong đó nhiều quy trình, thủ tục hành chính được số hóa và tự động hóa. Khi công nghệ số được ứng dụng mạnh mẽ, khối lượng công việc hành chính giảm nhưng đặt ra đòi hỏi ĐNCBLĐCT cần có năng lực phối hợp liên ngành, quản trị dữ liệu và ra quyết định dựa trên thông tin số. Vì vậy, cơ cấu tổ chức và nhân sự

ĐNCBLĐCT không chỉ cần tinh giản về số lượng, mà còn phải được phân bổ hợp lý giữa các lĩnh vực, bảo đảm có sự cân đối giữa giữa các sở, ban, ngành trong tỉnh.

Mặt khác, trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay việc cơ cấu ĐNCBLĐCT cần chú trọng hơn đến tính đa dạng chuyên môn, kết hợp hài hòa giữa các cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn và cán bộ trẻ có trình độ chuyên môn cao, am hiểu công nghệ và ngoại ngữ. Đây là yếu tố giúp ĐNCBLĐCT có khả năng tham mưu, điều hành linh hoạt và thích ứng nhanh trước những thay đổi của tình hình kinh tế, chính trị quốc tế. Việc hình thành cơ cấu hợp lý còn là cơ sở để xây dựng môi trường làm việc năng động, khuyến khích sáng tạo, tạo điều kiện cho ĐNCBLĐCT phát huy hết năng lực đồng thời tăng cường tính cạnh tranh lành mạnh trong công tác cán bộ.

Hai là, về chất lượng phải bảo đảm đầy đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, uy tín và năng lực lãnh đạo

Song song với việc bảo đảm cơ cấu hợp lý, yêu cầu nâng cao chất lượng ĐNCBLĐCT trong điều kiện mới mang ý nghĩa quyết định. Chất lượng đội ngũ không chỉ thể hiện ở trình độ chuyên môn hay kỹ năng quản lý, mà trước hết phải thể hiện ở phẩm chất chính trị, năng lực lãnh đạo toàn diện và đạo đức lối sống trong sáng, gắn bó với nhân dân. Đây là ba nhóm tiêu chí cốt lõi bảo đảm cho ĐNCBLĐCT của Lào có thể lãnh đạo hiệu quả công cuộc phát triển địa phương trong giai đoạn hội nhập và chuyển đổi số. Cụ thể đó là:

Về phẩm chất chính trị: ĐNCBLĐCT phải là đội ngũ trung thành tuyệt đối với mục tiêu độc lập dân tộc và con đường đi lên CNXH mà Đảng NDCM Lào đã lựa chọn. Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay nhiều giá trị mới du nhập dễ gây dao động tư tưởng, đòi hỏi cán bộ phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định nguyên tắc, giữ vững đoàn kết nội bộ và niềm tin của nhân dân. Điều này đặt ra yêu cầu ĐNCBLĐCT cần thực hành nguyên tắc dân chủ trong Đảng, đề cao tinh thần tự phê bình và phê bình, giữ gìn sự thống nhất,

chủ động tự đổi mới, tự chỉnh đốn để thích ứng với bối cảnh mới. Phẩm chất chính trị vững vàng là nền tảng bảo đảm mọi hoạt động lãnh đạo, quản lý của ĐNCBLĐCT đều hướng tới lợi ích của nhân dân và sự phát triển của đất nước.

Về phẩm chất năng lực lãnh đạo và quản lý: trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số quốc gia, ĐNCBLĐCT cần có tầm nhìn chiến lược và khả năng hoạch định chính sách phát triển phù hợp với đặc thù địa phương. ĐNCBLĐCT phải hiểu biết sâu về kinh tế số, quản trị dữ liệu và công nghệ mới đồng thời có khả năng dẫn dắt tiến trình chuyển đổi số trong toàn bộ hệ thống chính trị cấp tỉnh. Năng lực lãnh đạo của ĐNCBLĐCT còn thể hiện ở khả năng thúc đẩy phát triển kinh tế đa thành phần nhất là khuyến khích và quản lý hiệu quả khu vực kinh tế tư nhân-động lực quan trọng trong phát triển kinh tế địa phương hiện nay. Do vậy, hiện nay ĐNCBLĐCT giỏi không chỉ cần năng lực điều hành hành chính mà còn phải có tư duy phát triển, khả năng kết nối nguồn lực, khơi dậy tiềm năng của địa phương đồng thời bảo đảm công bằng, minh bạch trong quản lý nhà nước.

Về phẩm chất đạo đức, lối sống: đây là tiêu chí có ý nghĩa quyết định đến uy tín và niềm tin của nhân dân đối ĐNCBLĐCT nói riêng và với Đảng và Nhà nước nói chung. Trong điều kiện kinh tế thị trường nguy cơ suy thoái đạo đức, tham nhũng, lợi ích nhóm luôn hiện hữu đòi hỏi ĐNCBLĐCT phải gương mẫu, trong sạch, công tâm và liêm khiết. Thực tiễn tại Trung Quốc và Việt Nam cho thấy nhiều cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh bị kỷ luật do vi phạm đạo đức, tham nhũng, làm mất uy tín của Đảng và giảm sút niềm tin của nhân dân. Do đó, đối với CHDCND Lào, việc tăng cường giáo dục đạo đức cách mạng, kiểm soát quyền lực, minh bạch tài sản và kiên quyết xử lý vi phạm trong công tác cán bộ là những giải pháp quan trọng để bảo đảm phẩm chất đạo đức của ĐNCBLĐCT luôn trong sáng, xứng đáng với niềm tin của nhân dân.

Đặc biệt, xuất phát từ yêu cầu của chiến lược phát triển đất nước theo Nghị quyết Đại hội XII Đảng NDCM Lào và Kế hoạch phát triển KT-XH

quốc gia 5 năm lần thứ 10, công tác xây dựng ĐNCBLĐCT đứng trước những đòi hỏi mới, ngày càng toàn diện và khắt khe, gắn trực tiếp với việc thực hiện Mục tiêu 2 và Mục tiêu 6 của kế hoạch. Theo Mục tiêu 2, chiến lược phát triển đất nước đặt ra yêu cầu xây dựng ĐNCBLĐCT có chất lượng cao hơn cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng, trong đó đặc biệt nhấn mạnh năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý hiện đại và khả năng làm chủ, ứng dụng công nghệ tiên tiến, nhất là công nghệ số, trong lãnh đạo và quản trị phát triển. Điều này đòi hỏi công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng ĐNCBLĐCT phải gắn chặt với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực công, bảo đảm đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt có tư duy chiến lược, kỹ năng số, năng lực điều hành theo chuẩn mực hiện đại, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đồng thời, theo Mục tiêu 6, chiến lược phát triển đất nước yêu cầu xây dựng ĐNCBLĐCT đủ năng lực lãnh đạo việc nâng cao hiệu quả quản lý và hành chính nhà nước theo hướng tinh gọn, nhanh chóng, nghiêm minh và đúng pháp luật, phù hợp với Ba Nguyên tắc Phát triển; có khả năng tổ chức, điều phối hiệu quả hoạt động giữa các ngành, các cấp theo hướng thống nhất, thông suốt và kịp thời. Bên cạnh đó, ĐNCBLĐCT còn phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng và năng lực quản lý xã hội, nhằm bảo đảm ổn định chính trị, giữ vững hòa bình, trật tự, an toàn xã hội, tăng cường khối đoàn kết toàn dân, thực hiện dân chủ, công bằng và văn minh. Như vậy, việc hiện thực hóa Mục tiêu 2 và Mục tiêu 6 của Kế hoạch phát triển KT-XH quốc gia 5 năm lần thứ 10 đặt ra yêu cầu cấp thiết phải “đổi mới toàn diện công tác xây dựng ĐNCBLĐCT, coi đây là nhân tố quyết định bảo đảm sự thành công của chiến lược phát triển đất nước trong giai đoạn mới” [33].

4.2. QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TĂNG CƯỜNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

Xây dựng ĐNCBLĐCT tại CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu tăng cường xây dựng ĐNCB cần đảm bảo quan điểm mới nhất được Đảng NDCM Lào

thể hiện qua Văn kiện Đại hội XII của Đảng NDCM Lào, Cương lĩnh chính trị lần thứ III năm 2026 của Đảng NDCM Lào. Trong đó trước hết chú trọng đến các quan điểm trọng yếu có tính chất nền tảng sau:

(1) Xây dựng ĐNCBLĐCT phù hợp với nhiệm vụ chính trị, nâng cao hiệu quả giám sát, nghiêm túc giám sát việc thực thi kỷ luật đảng và pháp luật;

(2) Xây dựng ĐNCBLĐCT gắn với xây dựng Đảng minh bạch, vững mạnh, bảo đảm sự ổn định qua việc tăng cường hệ thống tư tưởng và lý luận của Đảng, tăng cường tổ chức Đảng các cấp, hoàn thiện mô hình lãnh đạo và hoạt động của Đảng, kiên quyết bảo vệ tính khoa học và cách mạng của Đảng, đấu tranh chống lại sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức cách mạng, lối sống và hiện tượng "tự chuyển hóa" và "tự thoái hóa" trong ĐNCBLĐCT

(3) Xây dựng ĐNCBLĐCT gắn với phát triển toàn diện nhân dân Lào, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới, bồi dưỡng lòng yêu nước, tình yêu đối với chế độ mới và lòng biết ơn tổ tiên người dân Lào, xây dựng ĐNCBLĐCT Lào là những người tin tưởng tuyệt đối theo đường lối chủ nghĩa xã hội.

Trong đó, xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu phát triển mới tại CHDCND Lào cần chú trọng các vấn đề trọng yếu đó là:

Thứ nhất, xây dựng ĐNCBLĐCT phải được thực hiện theo hướng tổng thể, gắn với quy hoạch dài hạn của từng địa phương và của quốc gia. Điều này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa trung ương và địa phương trong công tác quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ. Việc đánh giá thực tiễn và tổng kết những thành tựu, hạn chế trong công tác cán bộ thời gian qua là nền tảng quan trọng để định hướng phát triển đội ngũ lãnh đạo trong tương lai.

Thứ hai, ĐNCBLĐCT cần được xây dựng dựa trên nguyên tắc kế thừa và phát triển, bảo đảm lựa chọn những cán bộ có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực chuyên môn cao, đặc biệt là trong quản lý nhà nước và điều

hành phát triển kinh tế - xã hội. Cán bộ cần có tư duy chiến lược, khả năng thích ứng nhanh với bối cảnh hội nhập quốc tế và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Điều này yêu cầu đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện để cán bộ tiếp cận kiến thức mới, nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý.

Thứ ba, chú trọng đến sự cân bằng vùng miền và dân tộc trong công tác bố trí, sử dụng cán bộ nhằm đảm bảo tính đại diện và phát triển hài hòa giữa các địa phương. Chính sách ưu tiên phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa sẽ góp phần thu hẹp khoảng cách phát triển và củng cố sự đoàn kết trong hệ thống chính trị. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá cán bộ dựa trên hiệu quả thực tiễn, khuyến khích cán bộ gắn bó mật thiết với nhân dân, đặt lợi ích của nhân dân và đất nước lên hàng đầu.

Thứ tư, chú trọng đến công tác ĐT, BD cán bộ cấp tỉnh gắn với các chiến lược dài hạn. Trong đó công tác ĐT, BD cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh cần được thực hiện một cách có hệ thống, bảo đảm nâng cao cả phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực chuyên môn. Nội dung đào tạo phải gắn với yêu cầu thực tiễn, phù hợp với đặc điểm phát triển của từng địa phương và bối cảnh hội nhập quốc tế. Hình thức đào tạo cần được đổi mới theo hướng linh hoạt, kết hợp giữa đào tạo chính quy tại các học viện, trường chính trị với các chương trình thực tế tại cơ sở; tăng cường các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu về cách mạng công nghiệp 4.0, kinh tế số, quản lý đô thị và phát triển bền vững nhằm giúp cán bộ thích ứng với xu hướng phát triển mới. Ngoài ra, cần có cơ chế đánh giá chất lượng đào tạo, bảo đảm sau khi hoàn thành các chương trình bồi dưỡng, cán bộ có thể vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác.

4.3. NHỮNG GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC

4.3.1. Giải pháp về nhận thức, tư tưởng lý luận

Một là, tăng cường quán triệt chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ. Trong những năm tới việc nhận thức đúng đắn về vai trò của ĐNCBLĐCT là yếu tố then chốt trong phát triển đất nước. Do đó, hệ thống chính trị cấp tỉnh cần quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị của Đảng NDCM Lào về công tác cán bộ, đặc biệt là các yêu cầu đổi mới nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo theo mục tiêu Cương lĩnh chính trị lần thứ 3 năm 2026 đã đề ra về: “Xây dựng đội ngũ cán bộ và đảng viên phù hợp với nhiệm vụ chính trị, nâng cao hiệu quả giám sát, nghiêm túc giám sát việc thực thi kỷ luật đảng và pháp luật” [34]. Các cấp ủy Đảng, chính quyền và tổ chức chính trị - xã hội tại địa phương phải xem việc xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ trọng tâm, liên quan trực tiếp đến sự phát triển KT-XH của tỉnh và cả nước. Ngoài ra, việc tổ chức các hội nghị, lớp tập huấn, tọa đàm về công tác cán bộ cần được thực hiện thường xuyên để nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên và nhân dân về tầm quan trọng của đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh. Nội dung quán triệt cần nhấn mạnh đến các tiêu chí lựa chọn cán bộ theo hướng đổi mới, yêu cầu về phẩm chất đạo đức, năng lực quản lý, tư duy chiến lược, cũng như trách nhiệm phục vụ nhân dân. Qua đó, tạo sự thống nhất nhận thức trong toàn hệ thống chính trị, tránh tình trạng chủ quan, hình thức trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ.

Hai là, đổi mới tư duy về tiêu chuẩn, cơ chế đánh giá cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Hệ thống chính trị cấp tỉnh cần thay đổi nhận thức về công tác đánh giá, lựa chọn cán bộ theo hướng thực chất, tránh tư tưởng quá coi trọng bằng cấp, thâm niên mà không chú ý đến năng lực thực tiễn. Việc lựa chọn lãnh đạo cấp tỉnh không chỉ dựa vào lý lịch chính trị hay kinh nghiệm làm việc đơn

thuần mà phải chú trọng đến phẩm chất đạo đức, kỹ năng quản lý, khả năng điều hành thực tế và mức độ tín nhiệm của nhân dân. Bên cạnh đó, cần nâng cao nhận thức về việc giám sát, đánh giá cán bộ một cách công khai, minh bạch, có sự tham gia của nhiều bên, từ tổ chức Đảng, chính quyền đến MTLXĐĐN và nhân dân. Điều này giúp tạo sự đồng thuận trong toàn hệ thống chính trị, bảo đảm rằng ĐNCBLĐCT được lựa chọn một cách công bằng, dân chủ, thực sự có năng lực để lãnh đạo và phát triển địa phương.

Ba là, nâng cao nhận thức về xu hướng phát triển mới và yêu cầu đổi mới cán bộ lãnh đạo. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, hệ thống chính trị cấp tỉnh cần nhận thức rõ những thách thức và yêu cầu đặt ra đối với ĐNCBLĐ. Cán bộ không chỉ cần am hiểu về chính trị, quản lý nhà nước mà còn phải có tư duy đổi mới, khả năng ứng dụng công nghệ, tiếp cận tri thức hiện đại để đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời đại mới. Do đó, cần đẩy mạnh tuyên truyền, đào tạo nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ về các xu hướng phát triển mới, như chuyển đổi số, kinh tế xanh, phát triển bền vững và hội nhập khu vực. Ngoài ra, hệ thống chính trị cấp tỉnh cần xóa bỏ tư duy bảo thủ, trì trệ trong công tác cán bộ, hướng đến xây dựng một đội ngũ lãnh đạo có năng lực, phẩm chất, tư duy chiến lược để góp phần đưa đất nước Lào phát triển bền vững trong giai đoạn mới.

Đối với giải pháp này việc triển khai cần được thực hiện theo lộ trình hàng năm nhằm tập trung quán triệt, nâng cao nhận thức trong toàn bộ ĐNCBLĐCT thông qua học tập nghị quyết, lý luận chính trị và các chuyên đề về chiến lược phát triển; Quá trình thực hiện phải gắn với nhiệm vụ chính trị cụ thể của từng giai đoạn phát triển. Đồng thời, cần bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của cấp ủy đảng, sự vào cuộc đồng bộ của các cơ quan tổ chức và đào tạo cán bộ. Hệ thống tài liệu, chương trình đào tạo lý luận phải được cập nhật theo yêu cầu mới, phù hợp với bối cảnh hội nhập. Đồng thời, cần có đội ngũ giảng viên, chuyên gia có trình độ cao và kinh nghiệm thực tiễn. Điều

kiện cơ sở vật chất, kinh phí và ứng dụng công nghệ thông tin cũng là yếu tố quan trọng bảo đảm hiệu quả triển khai. Ngoài ra, cấp ủy tỉnh giữ vai trò chỉ đạo chung; ban tổ chức cấp ủy chủ trì tham mưu, xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện. Việc đánh giá được thực hiện thông qua kết quả học tập, mức độ vận dụng lý luận vào thực tiễn và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát định kỳ và đột xuất, bảo đảm tính thực chất trong nâng cao nhận thức và tư duy lý luận.

4.3.2. Giải pháp về quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng

4.3.2.1. Đổi mới công tác quy hoạch

Thứ nhất, quy hoạch cán bộ phải gắn với chiến lược phát triển KT-XH của địa phương và cả nước. Quy hoạch ĐNCBLĐCT cần được thực hiện theo hướng đồng bộ, dài hạn, gắn chặt với mục tiêu phát triển KT-XH của từng địa phương và tổng thể đất nước. Hiện nay, nhiều địa phương chưa có sự liên kết chặt chẽ giữa công tác quy hoạch cán bộ và định hướng phát triển kinh tế - xã hội, dẫn đến tình trạng cán bộ không đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, thiếu tư duy đổi mới, không theo kịp xu hướng phát triển. Do đó, quy hoạch cán bộ cần có tầm nhìn chiến lược đến năm 2030, tầm nhìn 2050, phù hợp với yêu cầu phát triển trong bối cảnh hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0. Việc quy hoạch phải bảo đảm tính khoa học, sát thực tế, dựa trên năng lực, phẩm chất và tiềm năng phát triển của cán bộ, tránh tình trạng quy hoạch theo hình thức hoặc dựa trên quan hệ cá nhân. Đồng thời, hệ thống chính trị cấp tỉnh cần xây dựng cơ chế đánh giá, rà soát quy hoạch cán bộ định kỳ, bảo đảm tính linh hoạt để kịp thời điều chỉnh, bổ sung nhân sự phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương và đất nước.

Thứ hai, đổi mới tiêu chí và phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Quá trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh cần được đổi mới theo hướng công khai, minh bạch, bảo đảm tính cạnh tranh lành mạnh nhằm lựa chọn được những cá nhân có năng lực thực sự. Hiện nay,

một số địa phương vẫn còn tư duy cục bộ, nặng về bằng cấp mà chưa chú trọng đánh giá năng lực thực tiễn của cán bộ, dẫn đến tình trạng một số cán bộ khi được bổ nhiệm không đáp ứng được yêu cầu công việc. Từ đó cần xây dựng bộ tiêu chí tuyển chọn cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh theo hướng thực chất, dựa trên năng lực điều hành, khả năng tư duy chiến lược, kỹ năng quản lý KT-XH và mức độ tín nhiệm của nhân dân. Ngoài ra, việc tuyển chọn phải kết hợp giữa thi tuyển, đánh giá thực tiễn và lấy ý kiến nhiều bên, nhằm bảo đảm tính khách quan, dân chủ. Đồng thời, cần có cơ chế giám sát, phản biện từ các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân để bảo đảm quá trình bổ nhiệm cán bộ không bị chi phối bởi lợi ích cá nhân hoặc nhóm lợi ích.

Thứ ba, tăng cường ĐT, BD cán bộ trong diện quy hoạch theo hướng linh hoạt, thực tiễn. Công tác quy hoạch cán bộ không chỉ dừng lại ở việc lựa chọn mà cần gắn liền với ĐT, BD để bảo đảm cán bộ trong diện quy hoạch có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu thực tế. Hiện nay, nhiều cán bộ được đưa vào quy hoạch nhưng chưa được đào tạo bài bản, thiếu kỹ năng lãnh đạo, điều hành, dẫn đến hiệu quả công tác chưa cao. Do đó, cần đổi mới nội dung, phương thức đào tạo theo hướng linh hoạt, kết hợp giữa đào tạo lý luận chính trị với thực tiễn quản lý, điều hành tại cơ sở. Đặc biệt, cần tăng cường mô hình luân chuyển cán bộ giữa các địa phương, giữa các lĩnh vực để giúp cán bộ có cái nhìn toàn diện, nâng cao năng lực thực tiễn trước khi chính thức bổ nhiệm. Đồng thời, phải có cơ chế sàng lọc, loại bỏ những cán bộ trong diện quy hoạch nhưng không đáp ứng được yêu cầu, bảo đảm đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh thực sự là những người có năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu phát triển mới của đất nước.

4.3.2.2. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng

Một là, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo cán bộ theo hướng thực tiễn, phù hợp với yêu cầu phát triển mới. Hiện nay, công tác ĐT, BD ĐNCBLĐCT tại CHDCND Lào vẫn còn nặng về lý luận, chưa gắn kết chặt

chẽ với yêu cầu thực tiễn phát triển của từng địa phương. Vì vậy, cần đổi mới chương trình đào tạo theo hướng linh hoạt, phù hợp với bối cảnh phát triển KT-XH trong thời đại mới. Nội dung đào tạo phải kết hợp giữa lý luận chính trị với kiến thức chuyên sâu về quản lý nhà nước, điều hành kinh tế, chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững. Mặt khác, phương pháp đào tạo cũng cần được cải tiến theo hướng kết hợp giữa học tập lý thuyết với thực hành, tăng cường các chương trình học tập thực tế tại địa phương, doanh nghiệp, tổ chức quốc tế. Các khóa bồi dưỡng cần áp dụng phương pháp đào tạo hiện đại như mô hình đào tạo trực tuyến, hội thảo chuyên đề, mô phỏng tình huống quản lý, giúp cán bộ nâng cao kỹ năng lãnh đạo, tư duy chiến lược và khả năng ra quyết định trong môi trường biến động.

Hai là, xây dựng cơ chế đào tạo gắn với quy hoạch, sử dụng và đánh giá cán bộ một cách khoa học, hiệu quả. Đào tạo cán bộ cấp tỉnh theo chương trình của Ban tổ chức, Học viện Chính trị-hành chính Quốc gia Lào cần gắn liền với quy hoạch, bổ nhiệm và đánh giá cán bộ một cách khoa học, tránh tình trạng đào tạo theo phong trào, không gắn với nhu cầu thực tế. Hệ thống chính trị cấp tỉnh cần xây dựng cơ chế đào tạo có lộ trình rõ ràng, bảo đảm rằng cán bộ sau khi đào tạo có thể áp dụng ngay kiến thức vào thực tiễn, đóng góp hiệu quả cho sự phát triển của địa phương. Ngoài ra, cần có cơ chế đánh giá chất lượng theo dõi sự tiến bộ của cán bộ sau khi tham gia các khóa bồi dưỡng để bảo đảm hiệu quả thực sự. Đồng thời, phải có chính sách ưu tiên đào tạo đối với các cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ nhằm bảo đảm sự cân bằng và bền vững trong đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh. Việc đào tạo không chỉ hướng đến nâng cao trình độ chuyên môn mà còn phải rèn luyện phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm và tư duy đổi mới của cán bộ, bảo đảm rằng họ có đủ năng lực để đáp ứng yêu cầu phát triển mới của đất nước Lào trong giai đoạn tới.

Ba là, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo cán bộ, học hỏi kinh nghiệm quản lý tiên tiến. Trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế, việc

nâng cao năng lực cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh không chỉ dựa vào các chương trình đào tạo trong nước mà còn cần mở rộng hợp tác quốc tế để học hỏi các mô hình quản lý tiên tiến. Đảng, Chính phủ Lào cần thúc đẩy quan hệ hợp tác với các quốc gia có hệ thống đào tạo cán bộ phát triển như Việt Nam, Trung Quốc, Singapore, Nhật Bản, Hàn Quốc để tổ chức các chương trình bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn cho đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh. Đồng thời, cần tạo điều kiện để cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu tại các tổ chức quốc tế, trường đại học, viện nghiên cứu nước ngoài nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo và tư duy quản lý hiện đại. Việc tiếp cận các mô hình quản trị tiên tiến sẽ giúp cán bộ có tầm nhìn chiến lược rộng hơn, áp dụng linh hoạt vào thực tiễn địa phương, từ đó nâng cao hiệu quả lãnh đạo và quản lý.

Các giải pháp này được triển khai theo hướng đồng bộ giữa quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Giai đoạn ngắn hạn tập trung rà soát, điều chỉnh quy hoạch ĐNCBLĐCT bảo đảm tính kế thừa, phát triển và phù hợp với yêu cầu chiến lược. Giai đoạn trung hạn đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng ĐNCBLĐCT theo chức danh, vị trí việc làm và tiêu chuẩn năng lực. Giai đoạn dài hạn hướng tới xây dựng ĐNCBLĐCT có cơ cấu hợp lý, có khả năng thích ứng với bối cảnh phát triển mới. Lộ trình cần gắn chặt với chiến lược phát triển KT-XH của địa phương và đất nước. Ngoài ra, cần hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh và tiêu chí quy hoạch ĐNCBLĐCT một cách cụ thể, rõ ràng. Đồng thời, bảo đảm nguồn lực tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho ĐNCBLĐCT tham gia học tập trong và ngoài nước. Hệ thống cơ sở đào tạo phải được nâng cao chất lượng, gắn với yêu cầu thực tiễn. Ngoài ra, cần xây dựng cơ chế khuyến khích tự học, tự nâng cao trình độ của ĐNCBLĐCT. Đặc biệt, Ban tổ chức tỉnh chủ trì công tác quy hoạch, phối hợp với các cơ quan liên quan trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Các cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý cán bộ có trách nhiệm đề xuất, đánh giá và tạo điều kiện cho ĐNCBLĐCT trong diện quy hoạch phát triển. Cơ chế

đánh giá cần dựa trên kết quả đào tạo, sự tiến bộ về năng lực và hiệu quả thực thi nhiệm vụ sau đào tạo. Đồng thời, cần thực hiện đánh giá ĐNCBLĐCT định kỳ và gắn kết quả đánh giá với việc bổ nhiệm, sử dụng cán bộ nhằm bảo đảm tính hiệu quả và thực chất của giải pháp.

4.3.3. Giải pháp về tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ

4.3.3.1. Đổi mới công tác tuyển chọn cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

Đổi mới công tác tuyển chọn ĐNCBLĐCT là yêu cầu tất yếu trong bối cảnh đất nước đang đẩy mạnh công cuộc đổi mới toàn diện theo định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền và hội nhập ngày càng sâu rộng vào khu vực và thế giới. Đối với nước CHDCND Lào chất lượng công tác tuyển chọn ĐNCBLĐCT có tác động trực tiếp đến chất lượng ĐNCBLĐCT cũng như ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, quản lý của cả HTCT ở địa phương. Trong điều kiện yêu cầu phát triển mới công tác tuyển chọn ĐNCBLĐCT cần được đổi mới mạnh mẽ về tư duy, phương thức và tiêu chí nhằm lựa chọn được CBLĐCT thực sự có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực lãnh đạo, quản lý toàn diện và uy tín trong thực tiễn công tác. Trong đó cần quan tâm thực hiện những khía cạnh sau:

Một là, đổi mới công tác tuyển chọn CBLĐCT phải xuất phát từ việc hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn theo hướng khoa học, cụ thể; phù hợp với yêu cầu phát triển mới của đất nước và từng địa phương. Bên cạnh các tiêu chuẩn chung về bản lĩnh chính trị (sự trung thành với Đảng, với chế độ xã hội chủ nghĩa); phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật công tác này cần đặc biệt coi trọng các tiêu chí về tư duy chiến lược, năng lực hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách, khả năng lãnh đạo trong điều kiện KTTT định hướng XHCN và hội nhập quốc tế. Việc xác lập tiêu chuẩn tuyển chọn CBLĐCT cần gắn chặt với yêu cầu của từng chức danh lãnh đạo cấp tỉnh, tránh tình trạng tiêu chuẩn chung chung, hình thức dẫn đến khó khăn trong quá trình lựa chọn và đánh giá cán bộ. Đồng thời, hệ thống tiêu chuẩn

cần được rà soát, bổ sung kịp thời, bảo đảm tính linh hoạt, phù hợp với sự vận động, phát triển của thực tiễn.

Hai là, cần đổi mới phương thức tuyển chọn cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ và cạnh tranh lành mạnh. Công tác tuyển chọn CBLĐCT cần kết hợp chặt chẽ giữa sự lãnh đạo thống nhất của Đảng NDCM Lào với việc phát huy dân chủ trong nội bộ và sự giám sát của các tổ chức trong HTCT. Cần từng bước mở rộng các hình thức tuyển chọn dựa trên đánh giá năng lực thực tiễn, kết quả hoàn thành nhiệm vụ và khả năng đáp ứng yêu cầu vị trí công tác, hạn chế tình trạng tuyển chọn chủ yếu dựa vào thâm niên hoặc cơ cấu hình thức. Việc công khai quy trình, tiêu chí và kết quả tuyển chọn sẽ góp phần nâng cao tính minh bạch, tạo niềm tin và sự đồng thuận trong cán bộ, đảng viên và Nhân dân đồng thời thúc đẩy động lực phấn đấu của CBLĐCT có triển vọng.

Ba là, đổi mới công tác tuyển chọn CBLĐCT cần gắn chặt với công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá sau tuyển chọn nhằm bảo đảm tính thực chất và hiệu quả lâu dài. Tuyển chọn CBLĐCT không phải là khâu kết thúc, mà là điểm khởi đầu của quá trình bố trí, sử dụng và bồi dưỡng CBLĐCT trong thực tiễn. Do đó, cần tăng cường theo dõi, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của CBLĐCT sau khi được tuyển chọn và kịp thời phát hiện những hạn chế, bất cập để có biện pháp điều chỉnh, bổ sung hoặc sàng lọc phù hợp. Việc kết hợp chặt chẽ giữa tuyển chọn với đánh giá, kiểm tra, giám sát sẽ góp phần khắc phục tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đồng thời nâng cao chất lượng CBLĐCT đáp ứng yêu cầu phát triển mới của nước CHDCND Lào trong những năm tới.

4.3.2.2. Chú trọng công tác bổ nhiệm và sử dụng cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh theo đúng năng lực, trình độ

Thứ nhất, đổi mới tiêu chí, quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh theo hướng công khai, minh bạch. Công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cấp

tình cần được thực hiện trên cơ sở đánh giá đúng năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức và kinh nghiệm thực tiễn của cán bộ, tránh tình trạng bổ nhiệm theo cảm tính hoặc lợi ích nhóm. Hiện nay, một số địa phương vẫn còn tình trạng bổ nhiệm cán bộ dựa trên quan hệ cá nhân, chưa thực sự dựa trên tiêu chí khách quan, dẫn đến việc bố trí cán bộ chưa phù hợp, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý và điều hành. Những năm tới Đảng và Nhà nước cần xây dựng bộ tiêu chí bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh một cách cụ thể, rõ ràng, phù hợp với yêu cầu phát triển của từng địa phương. Quy trình bổ nhiệm phải bảo đảm tính minh bạch, dân chủ, có sự tham gia giám sát của các cơ quan kiểm tra, giám sát Đảng và nhân dân. Đồng thời, cần tăng cường công tác đánh giá cán bộ trước và sau bổ nhiệm, bảo đảm rằng những người được giao trọng trách thực sự có đủ năng lực và phẩm chất để đáp ứng yêu cầu công việc.

Thứ hai, đẩy mạnh luân chuyển cán bộ giữa các địa phương, giữa trung ương và địa phương để nâng cao năng lực thực tiễn. Trong giai đoạn tới công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh là một giải pháp quan trọng nhằm nâng cao năng lực quản lý, điều hành và tạo điều kiện cho cán bộ tích lũy kinh nghiệm thực tiễn từ nhiều môi trường khác nhau. Do vậy, cần xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ một cách khoa học, có lộ trình rõ ràng, bảo đảm cán bộ được điều động đến các vị trí phù hợp với năng lực chuyên môn và kinh nghiệm công tác. Đồng thời, cần tạo điều kiện cho cán bộ luân chuyển được tiếp cận các chương trình ĐT, BD bổ sung để nâng cao khả năng thích nghi, phát huy tốt nhất vai trò của mình.

Thứ ba, sử dụng ĐNCBLĐCT theo đúng năng lực, trình độ và sở trường là yêu cầu có tính nguyên tắc nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, quản lý ở địa phương trong bối cảnh phát triển mới của nước CHDCND Lào. Thực tiễn cho thấy, việc bố trí, sử dụng cán bộ chưa thật sự phù hợp giữa năng lực, chuyên môn với vị trí công tác sẽ làm hạn chế hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, thậm chí gây lãng phí nguồn nhân lực cán bộ. Do đó, cần

đổi mới mạnh mẽ tư duy và phương thức sử dụng ĐNCBLĐCT theo hướng “đúng người, đúng việc”, gắn chặt giữa tiêu chuẩn chức danh, yêu cầu vị trí việc làm với năng lực thực tiễn của từng cán bộ lãnh đạo. Việc sử dụng ĐNCBLĐCT phải dựa trên kết quả đánh giá khách quan, toàn diện về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý và hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ; khắc phục tình trạng sử dụng ĐNCBLĐCT mang tính cào bằng, nặng về thâm niên hoặc xuất phát từ cơ cấu hình thức. Đồng thời, cần chú trọng phát huy sở trường, thế mạnh của ĐNCBLĐCT trong các lĩnh vực cụ thể như phát triển kinh tế, quản lý xã hội, xây dựng Đảng, cải cách hành chính, bảo đảm quốc phòng - an ninh, qua đó nâng cao chất lượng tham mưu, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở cấp tỉnh. Sử dụng ĐNCBLĐCT theo đúng năng lực, trình độ không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy lãnh đạo, quản lý địa phương, mà còn tạo động lực để ĐNCBLĐCT phấn đấu, rèn luyện, cống hiến, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu phát triển mới của đất nước. Trong đó cần chú trọng việc xây dựng cơ chế đánh giá cán bộ dựa trên hiệu quả thực tế, tạo động lực để cán bộ phát huy năng lực. Những năm tới cần đổi mới cơ chế đánh giá cán bộ theo hướng lấy kết quả công việc làm thước đo chủ yếu, gắn chặt với trách nhiệm giải trình của người đứng đầu. Các tiêu chí đánh giá cần được cụ thể hóa theo từng lĩnh vực, bảo đảm khách quan, minh bạch, công bằng để tạo được sự đoàn kết, đồng thuận trong nội bộ. Đồng thời, cần có cơ chế sàng lọc cán bộ sau mỗi nhiệm kỳ, kiên quyết thay thế những cán bộ yếu kém, không đáp ứng yêu cầu công việc.

Việc thực hiện giải pháp này cần triển khai theo lộ trình đó là về ngắn hạn rà soát, hoàn thiện quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm ĐNCBLĐCT theo hướng công khai, minh bạch, dựa trên tiêu chuẩn chức danh; trung hạn chuẩn hóa các bước thi tuyển, cạnh tranh chức danh lãnh đạo và mở rộng nguồn cán bộ; dài hạn xây dựng cơ chế sử dụng ĐNCBLĐCT linh hoạt, gắn với vị trí

việc làm và hiệu quả thực thi nhiệm vụ. Quá trình thực hiện cần bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, đồng thời phát huy vai trò của các cơ quan chuyên môn. Ngoài ra, cần hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá năng lực và phẩm chất ĐNCBLĐCT một cách cụ thể, khả thi. Đồng thời, bảo đảm tính minh bạch thông tin trong tuyển chọn, bổ nhiệm; tăng cường ứng dụng công nghệ trong quản lý hồ sơ ĐNCBLĐCT. Đặc biệt, cấp ủy tỉnh giữ vai trò quyết định chủ trương; ban tổ chức cấp ủy tham mưu, tổ chức thực hiện; các cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng cán bộ chịu trách nhiệm đề xuất và đánh giá. Cơ chế đánh giá cần dựa trên kết quả công tác, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và uy tín của cán bộ trong tập thể. Đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát quá trình bổ nhiệm nhằm hạn chế tiêu cực và bảo đảm tính khách quan.

4.3.4. Giải pháp về cơ chế, chính sách và môi trường làm việc

4.3.4.1. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật

Một là, hoàn thiện chính sách đãi ngộ hợp lý, bảo đảm đời sống cho cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Chính sách đãi ngộ hợp lý là yếu tố quan trọng giúp thu hút và giữ chân ĐNCBLĐ có năng lực, trách nhiệm. Hiện nay, mức lương và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh tại CHDCND Lào vẫn còn hạn chế, chưa thực sự tương xứng với yêu cầu công việc và trách nhiệm quản lý và điều này có thể ảnh hưởng đến động lực làm việc và cống hiến của cán bộ. Do vậy, giai đoạn tới Chính phủ cần nghiên cứu và điều chỉnh hệ thống tiền lương, phụ cấp bảo đảm phù hợp với điều kiện KT-XH của đất nước và tương xứng với trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Bên cạnh đó, cần đổi mới chính sách hỗ trợ về nhà ở, điều kiện làm việc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội để tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ yên tâm công tác. Đặc biệt, cần chú trọng đến chế độ đãi ngộ đối với cán bộ công tác ở vùng sâu, vùng xa, biên giới nhằm bảo đảm công bằng giữa các địa phương, khuyến khích cán bộ có năng lực gắn bó với những khu vực khó khăn.

Hai là, đổi mới chính sách khen thưởng theo hướng kịp thời, công bằng, gắn với kết quả thực tiễn. Công tác khen thưởng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực để cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh phát huy tối đa năng lực, sáng tạo trong công tác quản lý và điều hành. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, chính sách khen thưởng hiện nay còn mang tính hình thức, chưa thực sự gắn với hiệu quả công việc, đôi khi vẫn còn tình trạng khen thưởng theo thâm niên công tác. Do đó, Chính phủ cần đổi mới chính sách khen thưởng theo hướng công bằng, minh bạch, bảo đảm rằng những cán bộ có đóng góp thực sự cho sự phát triển của địa phương và đất nước đều được ghi nhận và tôn vinh kịp thời. Hệ thống khen thưởng cần được gắn chặt với các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc, trong đó chú trọng đến những thành tích cụ thể, đột phá trong quản lý, điều hành, đổi mới chính sách hoặc giải quyết hiệu quả các vấn đề KT-XH tại địa phương.

Ba là, tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ, xử lý nghiêm vi phạm. Bên cạnh các chính sách đãi ngộ và khen thưởng, việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ là yếu tố quan trọng để bảo đảm tính liêm chính, trách nhiệm và hiệu quả trong bộ máy lãnh đạo cấp tỉnh. Hiện nay, tại một số địa phương vẫn còn tình trạng cán bộ vi phạm kỷ luật nhưng chưa bị xử lý nghiêm minh gây ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân đối với hệ thống chính trị. Từ đó đòi hỏi Đảng và Nhà nước cần hoàn thiện cơ chế giám sát, kiểm tra công tác cán bộ để bảo đảm rằng mọi vi phạm, sai phạm đều được phát hiện và xử lý kịp thời, không có vùng cấm. Hình thức kỷ luật cần được áp dụng nghiêm minh, phù hợp với mức độ vi phạm từ cảnh cáo, khiển trách đến miễn nhiệm, bãi nhiệm nếu cán bộ không đáp ứng yêu cầu công việc hoặc có hành vi vi phạm nghiêm trọng. Đặc biệt, cần có cơ chế bảo vệ và khuyến khích những cán bộ có tinh thần đấu tranh, phản ánh sai phạm để bảo đảm tính công bằng và minh bạch trong bộ máy lãnh đạo cấp tỉnh. Việc hoàn thiện chính sách đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật sẽ góp phần

nâng cao chất lượng ĐNCBLĐCT, tạo động lực cho họ cống hiến và thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước Lào.

4.3.4.2. Giải pháp về xây dựng môi trường làm việc

Trong bối cảnh phát triển mới của đất nước, việc xây dựng ĐNCBLĐCT không chỉ phụ thuộc vào công tác tuyển chọn, đào tạo và bố trí cán bộ, mà còn gắn chặt với việc xây dựng môi trường làm việc phù hợp, dân chủ, minh bạch và chuyên nghiệp. Môi trường làm việc có vai trò quan trọng trong việc hình thành động lực cống hiến, phát huy năng lực sáng tạo đồng thời tạo điều kiện để ĐNCBLĐCT rèn luyện, trưởng thành trong thực tiễn. Vì vậy, xây dựng môi trường làm việc tích cực, lành mạnh và hiệu quả cần được coi là một giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng ĐNCBLĐCT trong bối cảnh mới. Cụ thể đó là:

Một là, chú trọng xây dựng môi trường làm việc dân chủ, minh bạch và đề cao nguyên tắc tập trung dân chủ trong hoạt động LĐ, QL. Môi trường làm việc dân chủ sẽ tạo điều kiện để ĐNCBLĐCT phát huy trí tuệ tập thể, tham gia thảo luận, đóng góp ý kiến và phản biện trong quá trình hoạch định và triển khai các chủ trương, chính sách. Đồng thời, việc bảo đảm tính minh bạch trong quy trình ra quyết định, phân công nhiệm vụ và đánh giá kết quả công tác sẽ góp phần hạn chế các biểu hiện tiêu cực, cục bộ, khép kín trong hoạt động lãnh đạo. Khi môi trường làm việc được xây dựng trên cơ sở các nguyên tắc dân chủ, công khai và minh bạch ĐNCBLĐCT sẽ có điều kiện phát huy đầy đủ năng lực cá nhân đồng thời nâng cao trách nhiệm đối với công việc được giao.

Hai là, xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, kỷ luật và đề cao trách nhiệm công vụ của ĐNCBLĐCT. Trong bối cảnh mới với yêu cầu ngày càng cao đối với hiệu quả quản lý nhà nước và phát triển KT-XH, môi trường làm việc của ĐNCBLĐCT cần được tổ chức theo hướng khoa học, hiện đại và hiệu quả. Điều này đòi hỏi phải xây dựng các quy chế làm việc rõ ràng, phân

định cụ thể chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của từng cá nhân, từng cơ quan, đơn vị. Đồng thời, cần tăng cường kỷ luật hành chính, nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức công vụ của ĐNCBLĐCT. Môi trường làm việc chuyên nghiệp và kỷ cương không chỉ giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy lãnh đạo mà còn góp phần hình thành phong cách lãnh đạo khoa học, trách nhiệm và tận tụy của ĐNCBLĐCT.

Ba là, tạo dựng môi trường làm việc khuyến khích đổi mới sáng tạo, học tập và phát triển năng lực của ĐNCBLĐCT. Trong điều kiện hội nhập quốc tế và chuyển đổi số mạnh mẽ hiện nay, ĐNCBLĐCT cần không ngừng cập nhật tri thức mới, nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực quản lý. Vì vậy, môi trường làm việc cần khuyến khích tinh thần học tập, nghiên cứu và đổi mới sáng tạo trong hoạt động lãnh đạo, quản lý. Các cơ quan, tổ chức cần tạo điều kiện để ĐNCBLĐCT tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, trao đổi kinh nghiệm và tiếp cận các phương thức quản lý hiện đại. Đồng thời, cần có cơ chế khuyến khích và bảo vệ những sáng kiến, giải pháp mới trong quá trình điều hành và phát triển địa phương. Khi môi trường làm việc tạo điều kiện thuận lợi cho sự đổi mới và sáng tạo ĐNCBLĐCT sẽ có thêm động lực để nâng cao năng lực và hiệu quả công tác.

Bên cạnh đó, cần quan tâm xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, hợp tác và tôn trọng lẫn nhau trong nội bộ cơ quan, đơn vị. Mọi quan hệ phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị và giữa ĐNCBLĐCT sẽ góp phần tạo nên sức mạnh tổng hợp trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ phát triển của địa phương. Việc xây dựng văn hóa công sở lành mạnh, tôn trọng kỷ cương nhưng vẫn đề cao tinh thần hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau sẽ giúp hạn chế các xung đột lợi ích, đồng thời tạo ra bầu không khí làm việc tích cực và hiệu quả. Do vậy, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, chuyên nghiệp, kỷ luật và khuyến khích đổi mới sáng tạo là một giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng ĐNCBLĐCT trong bối cảnh mới. Môi trường làm việc

tích cực không chỉ tạo điều kiện để cán bộ phát huy năng lực, phẩm chất và tinh thần trách nhiệm mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy lãnh đạo, từ đó đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Đối với giải pháp này cần rà soát, điều chỉnh các cơ chế, chính sách liên quan đến tiền lương, đãi ngộ, khen thưởng đối với ĐNCBLĐCT. Lộ trình triển khai cần gắn với khả năng nguồn lực và định hướng phát triển chung của địa phương. Cần bảo đảm nguồn lực tài chính để thực hiện chính sách đãi ngộ ĐNCBLĐCT hợp lý, tương xứng với trách nhiệm và đóng góp của ĐNCBLĐCT. Đồng thời, hoàn thiện thể chế, quy định pháp lý nhằm tạo hành lang thuận lợi cho ĐNCBLĐCT phát huy năng lực. Môi trường làm việc cần được cải thiện theo hướng dân chủ, minh bạch, có cơ chế khuyến khích đổi mới, sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm. Đặc biệt, HĐND và UBND tỉnh cần phối hợp với cấp ủy trong việc ban hành và tổ chức thực hiện chính sách. Các cơ quan quản lý cán bộ chịu trách nhiệm theo dõi, đánh giá tác động của chính sách đối với hiệu quả công việc. Cơ chế đánh giá cần dựa trên mức độ hài lòng của ĐNCBLĐCT, hiệu quả thực thi nhiệm vụ và sự cải thiện chất lượng quản trị và thực hiện giám sát độc lập để bảo đảm tính minh bạch và công bằng.

4.3.5. Giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận

4.3.5.1. Kết hợp chặt chẽ xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh với yêu cầu nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cấp tỉnh trong điều kiện đổi mới và hội nhập

Xây dựng ĐNCB kế cận ĐNCBLĐCT không thể tách rời yêu cầu nâng cao chất lượng hoạt động của toàn bộ HTCT tại các tỉnh. Trong điều kiện đổi mới và hội nhập hiện nay HTCT cấp tỉnh ở Lào đang đứng trước nhiều thách thức mới về năng lực lãnh đạo, quản lý nhằm giữ vững ổn định chính trị điều hành phát triển KT-XH, bảo đảm quốc phòng - an ninh. Do đó, việc xây dựng

ĐNCB kế cận ĐNCBLĐCT cần được đặt trong mối quan hệ hữu cơ với quá trình củng cố, hoàn thiện HTCT cấp tỉnh. Cụ thể đó là:

Thứ nhất, cần tạo điều kiện để ĐNCB kế cận ĐNCBLĐCT phải được chuẩn bị để đảm nhiệm vai trò hạt nhân lãnh đạo trong HTCT cấp tỉnh. Điều này đòi hỏi ĐNCB kế cận ĐNCBLĐCT không chỉ có năng lực chuyên môn trong từng lĩnh vực cụ thể mà còn có khả năng phối hợp, điều hòa lợi ích và tổ chức hoạt động thống nhất giữa các tổ chức trong HTCT như tổ chức đảng, chính quyền, MTLXĐĐN và các cơ quan tổ chức quần chúng. Năng lực này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh yêu cầu quản trị địa phương ngày càng phức tạp, đòi hỏi sự đồng bộ và hiệu quả cao.

Thứ hai, xây dựng ĐNCB kế cận ĐNCBLĐCT cần gắn với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước ở cấp tỉnh. ĐNCB kế cận ĐNCBLĐCT phải được chuẩn bị để thích ứng với quá trình đổi mới phương thức lãnh đạo từ chỉ đạo trực tiếp sang lãnh đạo bằng chủ trương, nghị quyết, bằng cơ chế, chính sách và công tác kiểm tra, giám sát. Đồng thời, ĐNCB kế cận ĐNCBLĐCT cần có năng lực tổ chức thực hiện cải cách hành chính, cải thiện môi trường đầu tư, thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương trong điều kiện hội nhập khu vực và quốc tế ngày càng sâu rộng.

Thứ ba, thông qua xây dựng ĐNCB kế cận ĐNCBLĐCT cần tạo chuyển biến căn bản về chất lượng ĐNCB trong toàn HTCT cấp tỉnh. Khi ĐNCB kế cận ĐNCBLĐCT được chuẩn bị bài bản, có trình độ, bản lĩnh và uy tín, họ sẽ trở thành lực lượng lan tỏa, góp phần nâng cao kỷ luật, kỷ cương, đạo đức công vụ và tinh thần trách nhiệm trong bộ máy lãnh đạo, quản lý ở địa phương. Đây là cơ sở quan trọng để xây dựng HTCT cấp tỉnh trong sạch, vững mạnh, đủ năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển mới theo Nghị quyết 03/NQ-BCHTWĐ ban hành ngày 12 tháng 03 năm 2025 về cải cách bộ máy tổ chức của các cơ quan chuyên môn cũng như thực hiện Hướng dẫn số

483/BBTTWĐ ban hành ngày 04 tháng 04 năm 2025 về việc kiện toàn bộ máy tổ chức; Nghị quyết 05/ NQ-QH ban hành ngày 20 tháng 03 năm 2025 về việc thông qua việc kiện toàn bộ máy tổ chức các cơ quan hành chính.

4.3.5.2. Tăng cường hợp tác quốc tế về xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu phát triển mới tại Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Thứ nhất, mở rộng hợp tác với các quốc gia có kinh nghiệm trong ĐT, BD cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Trong bối cảnh hội nhập và phát triển, việc nâng cao năng lực lãnh đạo cấp tỉnh không chỉ dừng lại trong phạm vi quốc gia mà cần học hỏi kinh nghiệm từ các nước có nền hành chính công hiệu quả, hệ thống chính trị ổn định và chiến lược phát triển bền vững. Hiện nay, CHDCND Lào đã có nhiều chương trình hợp tác với các quốc gia như Việt Nam, Trung Quốc, Thái Lan và một số nước châu Âu nhưng phạm vi hợp tác vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển mới. Vì vậy, Chính phủ cần mở rộng hợp tác quốc tế trong ĐT, BD cán bộ thông qua các chương trình trao đổi, học tập kinh nghiệm thực tiễn tại các quốc gia. Các mô hình quản lý, lãnh đạo cấp tỉnh của các nước có điều kiện tương đồng với Lào cần được nghiên cứu, áp dụng linh hoạt vào thực tiễn trong nước. Đồng thời, việc cử cán bộ đi học tập, nghiên cứu tại nước ngoài cần có chiến lược dài hạn, gắn với yêu cầu thực tế của từng địa phương, bảo đảm sau khi đào tạo cán bộ có thể vận dụng hiệu quả vào công tác lãnh đạo, quản lý.

Thứ hai, tăng cường liên kết với các tổ chức quốc tế, học viện, trường đại học để phát triển chương trình đào tạo cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh. Hiện nay các tổ chức quốc tế như Liên Hợp Quốc, Ngân hàng Thế giới (WB), Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) và nhiều tổ chức phi chính phủ đã có những chương trình hỗ trợ nâng cao năng lực cán bộ cho nhiều quốc gia đang phát triển. Tuy nhiên, CHDCND Lào chưa khai thác triệt để các nguồn lực này trong việc xây dựng đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh. Do đó, thời gian tới các tỉnh

cần chủ động thúc đẩy hợp tác với các tổ chức quốc tế, các viện nghiên cứu, trường đại học có uy tín trên thế giới để xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp với bối cảnh và yêu cầu phát triển của đất nước. Các chương trình này có thể bao gồm các khóa học về quản lý công, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, ứng dụng công nghệ trong quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0. Bên cạnh đó, cần tăng cường tổ chức hội thảo, diễn đàn quốc tế để cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh có cơ hội tiếp cận, trao đổi với các chuyên gia, nhà hoạch định chính sách hàng đầu từ đó nâng cao nhận thức và tư duy chiến lược trong lãnh đạo, quản lý.

Thứ ba, xây dựng chính sách khuyến khích cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh tiếp thu và áp dụng hiệu quả kinh nghiệm quốc tế vào thực tiễn địa phương. Quá trình hợp tác quốc tế chỉ thực sự mang lại hiệu quả nếu những kiến thức, kinh nghiệm học hỏi được áp dụng thực tế vào quá trình lãnh đạo, điều hành tại các địa phương. Vì vậy, Chính phủ cần xây dựng chính sách khuyến khích cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh tiếp thu và ứng dụng các kinh nghiệm quốc tế vào công tác quản lý địa phương. Các địa phương cần tạo điều kiện để cán bộ triển khai các sáng kiến, cải tiến mô hình quản lý dựa trên kinh nghiệm học hỏi từ quốc tế. Đồng thời, cần có cơ chế đánh giá hiệu quả của việc áp dụng các mô hình, phương pháp quản lý tiên tiến, qua đó điều chỉnh, bổ sung chính sách phù hợp với điều kiện thực tế của từng tỉnh. Ngoài ra, cần thúc đẩy hợp tác song phương giữa các tỉnh của Lào với các tỉnh, thành phố của Việt Nam, Trung Quốc và các quốc gia khác để tạo môi trường học hỏi, trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới.

Giải pháp này cần được triển khai theo hướng chủ động, dài hạn và có tính kế thừa. Giai đoạn ngắn hạn tập trung phát hiện, lựa chọn nguồn ĐNCBLĐCT trẻ, có tiềm năng; trung hạn đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và giao nhiệm vụ thử thách; dài hạn hình thành đội ngũ cán bộ kế cận

có đủ phẩm chất, năng lực và kinh nghiệm thực tiễn. Lộ trình cần gắn với quy hoạch cán bộ và chiến lược phát triển nguồn nhân lực của địa phương. Ngoài ra, cần xây dựng hệ thống tiêu chí rõ ràng để phát hiện và đánh giá ĐNCBLĐCT trẻ, bảo đảm tính công khai, minh bạch. Đồng thời, tạo điều kiện về đào tạo, môi trường rèn luyện và cơ hội phát triển cho ĐNCBLĐCT trong diện kế cận. Đặc biệt tỉnh cần chú trọng công tác phân công trách nhiệm và cơ chế đánh giá trong đó cấp ủy chỉ đạo xây dựng chiến lược phát triển ĐNCBLĐCT kế cận; ban tổ chức cấp ủy chủ trì tham mưu và triển khai thực hiện; các cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý ĐNCBLĐCT chịu trách nhiệm phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng.

Tiểu kết chương 4

Trong bối cảnh phát triển mới của CHDCND Lào đến năm 2030, tầm nhìn 2050 việc xây dựng ĐNCBLĐCT đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo sự ổn định chính trị, phát triển KT-XH bền vững và nâng cao năng lực quản lý nhà nước. Trong bối cảnh đó, yêu cầu đối với đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh không chỉ dừng lại ở phẩm chất chính trị mà còn phải có năng lực điều hành, tư duy chiến lược, khả năng thích ứng linh hoạt với môi trường thay đổi nhanh chóng. Trên cơ sở đó đòi hỏi quan điểm xây dựng ĐNCBLĐCT phải đảm bảo tính tổng thể, gắn với quy hoạch dài hạn phát triển của tỉnh và đất nước. Việc xây dựng đội ngũ lãnh đạo phải xuất phát từ thực tiễn, có kế thừa những thành tựu đã đạt được và tập trung giải quyết các vấn đề còn tồn đọng. Đặc biệt, cần chú trọng đến tính đại diện vùng miền, dân tộc và đảm bảo công bằng trong cơ hội phát triển cán bộ. Đồng thời, quan điểm công tác xây dựng ĐNCBLĐCT cần được triển khai theo hướng chuyên nghiệp hóa, hiện đại hóa, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và sự phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ. Trong đó, cần tập trung vào công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và chính sách đãi ngộ để tạo động lực cho đội ngũ cán bộ. Đồng thời, cần phát huy tinh thần trách nhiệm, gắn bó với nhân dân, lấy

hiệu quả thực tiễn làm thước đo đánh giá năng lực cán bộ. Ngoài ra, các giải pháp trọng tâm cần thực hiện trong giai đoạn tới cần chú trọng thực hiện giải pháp về nhận thức, tư tưởng lý luận; giải pháp về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng; giải pháp về tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ; giải pháp về cơ chế, chính sách và môi trường làm việc; giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận. Như vậy, xây dựng ĐNCBLĐCT đáp ứng yêu cầu phát triển mới của CHDCND Lào là một nhiệm vụ có tính chiến lược và lâu dài. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp trên sẽ góp phần quan trọng vào việc xây dựng một nền quản trị hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế của đất nước trong giai đoạn tới.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở tiếp cận lý luận và thực tiễn luận án đã tập trung hệ thống hóa và làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về xây dựng ĐNCBLĐCT ở nước CHDCND Lào. Một trong những thành tựu nổi bật của nghiên cứu là đã xác định và luận giải tương đối toàn diện khái niệm, đặc điểm và vai trò của ĐNCBLĐCT trong HTCT. Qua đó, luận án khẳng định ĐNCBLĐCT không chỉ là lực lượng trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại địa phương mà còn giữ vai trò then chốt trong bảo đảm sự ổn định chính trị, phát triển kinh tế-xã hội và là nguồn cán bộ kế cận quan trọng cho Trung ương, góp phần duy trì tính kế thừa, liên tục và ổn định của HTCT quốc gia.

Ngoài ra, luận án cũng đã làm rõ quan niệm và nội dung xây dựng ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay qua việc tiếp cận xây dựng ĐNCBLĐCT như một quá trình tổng thể, có mục tiêu, có kế hoạch và mang tính chiến lược bao gồm các nội dung cơ bản: quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng; bố trí, sử dụng; đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật. Việc luận giải mối quan hệ hữu cơ giữa các nội dung này cho thấy xây dựng ĐNCBLĐCT không thể tiến hành một cách rời rạc mà phải được triển khai đồng bộ, liên thông và nhất quán dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng. Đây là đóng góp quan trọng của luận án trong việc bổ sung và hoàn thiện cơ sở lý luận về công tác cán bộ ở cấp tỉnh trong điều kiện CHDCND Lào.

Mặt khác, một kết quả quan trọng khác của luận án là đã phân tích chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT mà Đảng NDCM Lào đã và đang triển khai, đặc biệt trong giai đoạn 2016-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Các mục tiêu, phương hướng và nhiệm vụ trong chiến lược này phản ánh rõ quyết tâm chính trị của Đảng trong việc nâng cao chất lượng, năng lực và phẩm chất của ĐNCBLĐCT nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển mới của đất nước. Luận án đã chỉ ra rằng chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT không chỉ mang tính định hướng chung mà còn

được vận dụng linh hoạt, sáng tạo vào điều kiện cụ thể của từng địa phương, trong đó có tỉnh U Đôm Xay.

Trên cơ sở khảo sát và phân tích thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT tại tỉnh U Đôm Xay luận án đã làm rõ những điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội, chính trị, quốc phòng và an ninh đặc thù chi phối trực tiếp đến công tác cán bộ của địa phương. Là một tỉnh miền núi, có vị trí địa lý phức tạp, trình độ phát triển KT-XH còn hạn chế nhưng giữ vai trò quan trọng trong khu vực phía Bắc Lào, U Đôm Xay vừa có những điểm tương đồng với các tỉnh miền núi khác, vừa có những nét đặc thù riêng. Chính những đặc điểm này đã tạo ra cả thuận lợi và thách thức trong quá trình xây dựng ĐNCBLĐCT.

Thực tiễn cho thấy, trong quá trình triển khai chiến lược xây dựng ĐNCBLĐCT sau các kỳ Đại hội Đảng bộ tỉnh, U Đôm Xay đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Công tác quy hoạch cán bộ từng bước được thực hiện theo quy trình, bảo đảm nguyên tắc lãnh đạo của Đảng; công tác ĐT, BD được mở rộng, đa dạng hóa về hình thức và nội dung, với sự tham gia của nhiều cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh, góp phần nâng cao trình độ lý luận, chuyên môn và năng lực thực tiễn cho cán bộ. Công tác bố trí, sử dụng cán bộ có những chuyển biến rõ nét, nhất là trong luân chuyển và bổ nhiệm, từng bước phát huy năng lực cá nhân gắn với yêu cầu nhiệm vụ chính trị. Đồng thời, chính sách đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật được quan tâm hơn, góp phần tạo động lực phấn đấu và nâng cao ý thức trách nhiệm của ĐNCBLĐCT.

Bên cạnh những kết quả đạt được, luận án cũng thẳng thắn chỉ ra những hạn chế còn tồn tại trong công tác xây dựng ĐNCBLĐCT ở tỉnh U Đôm Xay, như: công tác quy hoạch chưa thật sự gắn chặt với nhu cầu phát triển thực tiễn; ĐT, BD đôi khi chưa đồng bộ giữa lý luận và thực tiễn; việc luân chuyển cán bộ có lúc còn mang tính hình thức; chính sách đãi ngộ chưa đủ sức thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc chỉ ra những hạn chế này không chỉ có ý nghĩa phản ánh thực trạng khách quan, mà còn là cơ sở quan trọng để đề xuất các giải pháp phù hợp, khả thi trong giai đoạn tiếp theo.

Từ thực tiễn tỉnh U Đôm Xay, luận án đã rút ra một số bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo chung cho các địa phương ở CHDCND Lào, như: cần đặt công tác xây dựng ĐNCBLĐCT trong tổng thể chiến lược phát triển KT-XH của địa phương; bảo đảm sự đồng bộ giữa quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ; gắn kết chặt chẽ đào tạo lý luận với rèn luyện thực tiễn; thực hiện công khai, minh bạch, dân chủ trong đánh giá, khen thưởng và kỷ luật; đồng thời xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý để khuyến khích và phát huy tối đa năng lực của đội ngũ cán bộ.

Trong bối cảnh CHDCND Lào phấn đấu đạt các mục tiêu phát triển đến năm 2030, tầm nhìn 2050, xây dựng ĐNCBLĐCT tiếp tục giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm ổn định chính trị, phát triển KT-XH bền vững và nâng cao năng lực quản trị nhà nước. Yêu cầu đặt ra đối với ĐNCBLĐCT không chỉ dừng lại ở phẩm chất chính trị, mà còn đòi hỏi năng lực điều hành, tư duy chiến lược, khả năng thích ứng linh hoạt với môi trường phát triển và hội nhập quốc tế. Điều đó đòi hỏi quan điểm xây dựng ĐNCBLĐCT phải mang tính tổng thể, dài hạn, gắn chặt với quy hoạch phát triển của tỉnh và đất nước, đồng thời chú trọng tính đại diện vùng miền, dân tộc và bảo đảm công bằng trong cơ hội phát triển.

Mặc dù đã đạt được những kết quả nhất định, luận án vẫn còn một số vấn đề chưa có điều kiện đi sâu nghiên cứu. Luận án chưa phân tích đầy đủ tác động của quá trình hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và phát triển khoa học - công nghệ đối với yêu cầu mới đặt ra cho ĐNCBLĐCT ở CHDCND Lào. Luận án mới tập trung nghiên cứu trường hợp tỉnh U Đôm Xay, chưa mở rộng khảo sát so sánh với các tỉnh khác để làm rõ hơn tính phổ quát và tính đặc thù của các kết luận. Những hạn chế này gợi mở hướng nghiên cứu tiếp theo cần tập trung làm rõ tác động của bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số đối với công tác cán bộ.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ CỦA
TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Sythong Khonesavanh (2025), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở tỉnh U Đôm Xay, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay, *Tạp chí điện tử Lý luận chính trị*, Hà Nội, 04/05/2024, <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>.
2. Sythong Khonesavanh (2025), “Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở tỉnh U Đôm Xay, Lào hiện nay, *Tạp chí điện tử Lý luận chính trị*, Hà Nội, 21/04/2025, <https://lyluanchinhtri.vn/cong-tac-quy-hoach-can-bo-lanh-dao-cap-tinh-o-tinh-u-dom-xay-lao-hien-nay-6818.html>.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**Tiếng Việt**

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2024), “Đề cương Kế hoạch xây dựng lãnh đạo Đảng và Chính phủ toàn quốc (2024-2028)”, *Tân Hoa Xã*, Bắc Kinh.
2. Ban Thường vụ Thành ủy Bà Rịa (2021), “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là cán bộ trẻ, cán bộ trẻ, cán bộ nữ thành phố giai đoạn 2020-2025 và định hướng đến năm 2030”, *Hội thảo khoa học*, TP. Bà Rịa.
3. Lê Thị Anh Đào (2020), “Tham khảo kinh nghiệm của một số nước trên thế giới trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, số 9.
4. Trịnh Cu, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên (2020), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Cao Thị Hà (2023), “Hoàn thiện thể chế phân cấp, phân quyền đối với cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, Học viện Hành chính Quốc gia, số 8, tr.42-45.
6. Bạch Xuân Hiền (2021), “Nghệ An chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong thời kỳ đổi mới”, *Báo Nghệ An*, Ban Tổ chức Tỉnh ủy.
7. Nguyễn Quỳnh Hoa (2021), “Xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ, phát huy vai trò lãnh đạo”, *Tạp chí Mặt trận*, số tháng 10.
8. Đỗ Thị Hoàng (2016), “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có tâm, có tầm”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số tháng 3, Hà Nội.
9. Học viện chính trị khu vực II- Trường chính trị Long An (2020), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam-Thực trạng, phương hướng và giải pháp”, *Hội thảo khoa học*, ngày 17/07/2020.

10. Nguyễn Khánh (2019), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp “vừa hồng vừa chuyên”, *Trang thông tin điện tử ĐBQH và HĐND tỉnh Ninh Bình*, tháng 3.
11. Ngô Khiêm (2019), “Trung Quốc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, Ban Tổ chức Trung ương, số 10, tr.62-65.
12. Vũ Thị Loan (2020), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh-Yếu tố then chốt phát triển bền vững của tỉnh Đắk Nông”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 10, Hà Nội.
13. Khổng Linh Lôi (2022), “Quan điểm của Tập Cận Bình về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo”, <https://www.xinshao.gov.cn/>.
14. Vũ Thị Nghĩa, Nguyễn Thị Hằng (2021), “Những yêu cầu về năng lực làm việc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trong môi trường quốc tế”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, số 4.
15. Nguyễn Thị Phương (2017), “Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Trung Quốc”, *Tổ chức cán bộ*, Bộ Nội vụ, Số 9, tr. 74-78.
16. Quách Thị Minh Phượng (2020), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh-từ thực tiễn tỉnh Tây Ninh”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, số tháng 6.
17. Quốc Hội (2025), *Luật Cán bộ, công chức 2025*, số 80/2025/QH15, Hà Nội.
18. Viengkham Sensathit (2013), “Kinh nghiệm luân chuyển cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý của tỉnh Viêng Chăn (Lào)”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số tháng 4, Hà Nội.
19. Unkeo Sipasot (2009), “Công tác tổ chức, cán bộ cấp tỉnh ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào hiện nay”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, tháng 8, Hà Nội.
20. Trần Hậu Thành (2011), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, thành phố”, *Tạp Chí Xây dựng Đảng*, số tháng 7, Hà Nội.

21. Nguyễn Văn Thắng (2021), “Xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Điện Biên đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới”, *Tạp chí Cộng sản*, số tháng 10, Hà Nội.
22. Lê Việt Trung, Nguyễn Thị Thanh Mai, Nguyễn Văn Tuấn, Ngô Xuân Thủy (2021), “Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu phát triển thời kỳ mới”, Viện Khoa học tổ chức, cán bộ, Ban Tổ chức trung ương, Hà Nội.
23. Nguyễn Minh Tuấn (2018), “Kinh nghiệm của Trung Quốc về luân chuyển, bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương và những tham chiếu cho Việt Nam”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, Viện Lịch sử Đảng, số 10, tr.62-67.

Tiếng Anh

24. Lao’s Ministry of Planning and Investment (2018), *Lao Statistics Bureau: Statistical Yearbook 2017*.
25. Lao’s Ministry of Planning and Investment (2019), *Lao Statistics Bureau: Statistical Yearbook 2018*.
26. Lao’s Ministry of Planning and Investment (2020), *Lao Statistics Bureau: Statistical Yearbook 2019*.
27. Lao’s Ministry of Planning and Investment (2021), *Lao Statistics Bureau: Statistical Yearbook 2020*.
28. Lao’s Ministry of Planning and Investment (2022), *Lao Statistics Bureau: Statistical Yearbook 2021*.
29. Lao’s Ministry of Planning and Investment (2023), *Lao Statistics Bureau: Statistical Yearbook 2022*.
30. Lao’s Ministry of Planning and Investment (2024), *Lao Statistics Bureau: Statistical Yearbook 2023*.
31. Lao’s Ministry of Planning and Investment (2025), *Lao Statistics Bureau: Statistical Yearbook 2024*.

32. Lao Statistics Bureau (2025), Lao MapChart, <https://laosis.lsb.gov.la/mapChart/mapList.do>, truy cập ngày 18 tháng 10 năm 2025.
33. Khonesavanh Latsaphao (2026), “PM highlights five years of growth, sets priorities for next development phase”, *Vientiane Times*, https://www.vientianetimes.org.la/freefreenews/freecontent_005_PM_y26.php, truy cập ngày 12/01/2026.
34. Khonesavanh Latsaphao (2026), “Re-election of Party Secretary General signals advance to sustainable prosperity”, *Vientiane Times*, https://www.vientianetimes.org.la/freefreenews/freecontent_006_Re_election_y26.php, truy cập ngày 12/01/2026.
35. Phetphoxay Sengpaseuth (2026), “Laos spurs digitalisation to boost economy, regional links”, *Vientiane Times*, https://www.vientianetimes.org.la/sub-new/Current/Cur_006_Laos_spurs_y26.php, truy cập ngày 12/01/2026.
36. Times Reporters (2026), “Govt identifies key drivers of growth in 10th NSEDP”, *Vientiane Times*, https://www.vientianetimes.org.la/sub-new/Business/Business_006_Govt_y26.php, truy cập ngày 12/01/2026.

Tiếng Lào (đã dịch)

37. Ban tổ chức tỉnh Bokeo (2025), *Báo cáo về công tác cán bộ tỉnh giai đoạn 2020-2025*, Houixay, tr.3-4
38. Ban tổ chức tỉnh Chămpasack (2025), *Báo cáo về công tác cán bộ tỉnh giai đoạn 2020-2025*, Packse, tr.3-4.
39. Ban tổ chức tỉnh Khăm Muôn (2025), *Báo cáo về công tác cán bộ tỉnh giai đoạn 2020-2025*, Thakheck.
40. Ban tổ chức tỉnh Luông Pha Bang (2025), *Báo cáo về công tác cán bộ tỉnh giai đoạn 2020-2025*, Luông Pha Bang, tr.3-4.

41. Ban tổ chức tỉnh U Đôm Xay (2021), “Hội nghị công tác tổ chức tỉnh Oudomxay lần thứ IV”, Số 987, huyện Xay, ngày 27 tháng 12 năm 2021, tr.4-6.
42. Ban tổ chức tỉnh U Đôm Xay (2025), *Báo cáo về công tác cán bộ tỉnh năm 2024 và phương hướng năm 2025*, huyện Xay.
43. Ban tổ chức tỉnh U Đôm Xay (2025), *Báo cáo về công tác cán bộ tỉnh giai đoạn 2020-2025*, huyện Xay.
44. Ban tổ chức tỉnh U Đôm Xay (2025), *Tài liệu báo cáo về công tác cán bộ tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024*, huyện Xay, tr.9.
45. Ban tổ chức trung ương (2016), *Báo cáo công tác cán bộ giai đoạn 2016-2021 và phương hướng giai đoạn 2021-2035*, thủ đô Viêng Chăn.
46. Ban tổ chức trung ương (2025), *Báo cáo công tác cán bộ giai đoạn 2021-2025 và phương hướng giai đoạn 2026-2030*, thủ đô Viêng Chăn.
47. Báo Nhân dân (2025), “Năm 2024, tổng sản phẩm quốc nội của Oudomxay sẽ tăng trưởng 4,75%”, <https://pasaxon.org.la/oudomxai-mophapngeunnanyopanytophouthimiphonngan-le-khounggamkhouamdinaiphalakitkanpativat-13413.html>, 17/01/2025.
48. Bộ Chính trị (2018), “Nghị quyết 032-NQ/TW về Quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo-quản lý”, thủ đô Viêng Chăn, tr.1.
49. Bộ Nội vụ (2016), *Hướng dẫn số 08/HD-BNV ban hành ngày 02/08/2016 về tổ chức, thực hiện luật CB, CC nước CHDCND Lào*, Viêng Chăn; tr.7
50. Đảng Nhân dân cách mạng Lào (2016), *Điều lệ Đảng NDCM Lào năm 2016*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
51. Đảng Nhân dân cách mạng Lào (2016), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
52. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2017), *Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 5 của Ban Chấp hành Đảng khóa X*, thủ đô Viêng Chăn, tr.10.

53. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2019), *Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 9 của Ban Chấp hành Đảng khóa X*, thủ đô Viêng Chăn, tr.2.
54. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2021), *Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 3 của Ban Chấp hành Đảng khóa XI*, thủ đô Viêng Chăn, tr.2-3.
55. Đảng Nhân dân cách mạng Lào (2021), *Điều lệ Đảng NDCM Lào năm 2021*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
56. Đảng Nhân dân cách mạng Lào (2021), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
57. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2022), *Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 4 của Ban Chấp hành Đảng khóa XI*, thủ đô Viêng Chăn, tr.2-4.
58. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2022), *Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 5 của Ban Chấp hành Đảng khóa XI*, thủ đô Viêng Chăn, tr.7-8.
59. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2023), *Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 6 của Ban Chấp hành Đảng khóa XI*, thủ đô Viêng Chăn, tr.10.
60. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2023), *Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 7 của Ban Chấp hành Đảng khóa XI*, thủ đô Viêng Chăn, tr.2-4.
61. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2026), *Điều lệ Đảng Nhân dân cách mạng Lào khóa XII*, thủ đô Viêng Chăn.
62. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2026), *Cương lĩnh chính trị lần thứ XIII*, thủ đô Viêng Chăn.
63. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2026), *Báo cáo chính trị tại Đại hội Đảng lần thứ XII*, thủ đô Viêng Chăn.
64. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2026), *Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội 5 năm lần thứ X (2026-2030)*, thủ đô Viêng Chăn.
65. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2026), *Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 10 năm (2026-2035) và Tầm nhìn năm 2055*, thủ đô Viêng Chăn.
66. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2026), *Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XII*, thủ đô Viêng Chăn.

67. Đảng NDCM Lào (2026), “Nghị quyết của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 12 của Đảng Cách mạng Nhân dân Lào”, Báo Nhân dân, <https://pasaxon.org.la/matikongpaxoumnyaiphouthenthouapathet-khangthi-xii-khongphakpaxaxonpativatlao-16911.html>, truy cập ngày 09/01/2026.
68. Khammaly Hiendamchan (2024), “Thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo công tác toàn diện của Ban Chấp hành Đảng bộ U Đôm Xay hiện nay”, *Thông tấn xã Lào*, 23/05/2024, truy cập ngày 9 tháng 6 năm 2024.
69. Khanmaly Hiendamchan (2024), “Công tác cán bộ phục vụ đại hội ba cấp của tỉnh U Đôm Xay”, *Thông tấn xã Lào*, <https://kpl.gov.la/detail.aspx?id=82867>, 23/05/2024.
70. Ko Khampasith (2021), “Một số nhiệm vụ chính trong việc đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ trong giai đoạn mới”, Báo Nhân dân, 16/12/2021, tr.3.
71. Khau Chan Nam (2024), “Chính sách phát triển nông thôn tại tỉnh U Đôm Xay gắn với phát triển kinh tế-xã hội”, *Tạp chí Kiểm tra-Thanh tra*, thủ đô Viêng Chăn.
72. Sonthavy Libutdakham (2024), “Hội nghị tổng kết công tác xây dựng đảng, đội ngũ và hoàn thiện tổ chức đất nước đến năm 2023”, 25/01/2024, <https://kpl.gov.la/detail.aspx?id=79991>.
73. Manithon (2021), “Thành tựu trong thực hiện ba vai trò trọng yếu của Hội đồng nhân dân tỉnh U Đôm Xay”, 11/12/2021, *Thông tấn xã Lào*, <https://kpl.gov.la/detail.aspx?id=63130>.
74. Ma Lay Lack (2023), “Thực trạng chương trình giảm nghèo và suy dinh dưỡng nông ở cấp tỉnh qua thực tiễn tại tỉnh U Đôm Xay”, *Tạp chí Thông tấn xã*, số tháng 12, thủ đô Viêng Chăn, tr.6-13.
75. Mạ Li Lát (2024), “Chiến lược du lịch gắn với phát triển bền vững của tỉnh U Đôm Xay giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Tuyên giáo*, số tháng 9, thủ đô Viêng Chăn.

76. Thavone Pathummavanh (2023), “Oudomxay Province”, Khaosan Pathet Lao, 16/10/2023, <https://kpl.gov.la/EN/detail.aspx?id=77418>.
77. Suvanthong Panyakhan (2025), “Udomxay khen thưởng và tiếp nhận tiền chính sách cho những người có thành tích và đức tính trong sự nghiệp cách mạng”, Báo Nhân dân, <https://pasaxon.org.la/oudomxai-mophapngeunnanyopanytophouthimiphonngan-le-khoungamkhouamdinaiphalakitkanpativat-13413.html>, 28/04/2025.
78. Suvanthong Panyakhan (2025), “Udomxay tổng kết công tác nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn”, <https://pasaxon.org.la/oudomxai-saloupviakngan-kasikampamai-le-phatthanaxonnabot-13268.html>, 18/04/2025.
79. Phòng quan hệ công chúng-Văn phòng thủ tướng (2024), “Những vấn đề trọng tâm đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo tỉnh Bo Kẹo cần quan tâm thực hiện trong bối cảnh hiện nay”, *Thông tấn xã Lào*, 07/02/2024, <https://kpl.gov.la/detail.aspx?id=80295>.
80. Ekaphone Phouthonesy (2021), “Tổng Bí thư Đảng nhấn mạnh vấn đề quản lý nhân sự trong công tác cán bộ”, *Thời báo Viêng Chăn*, tháng 11, Viêng Chăn.
81. Quốc hội (2015), *Hiến pháp 2015*, NXb. Quốc gia, Viêng Chăn.
82. Quốc hội (2015), *Luật cán bộ - công chức*, NXb. Quốc gia, Viêng Chăn.
83. Quốc hội (2015), *Hiến pháp 2025 (sửa đổi)*, NXb. Quốc gia, Viêng Chăn.
84. Quốc hội Lào (2015), *Luật Chính quyền địa phương*, Nxb. Quốc gia, Viêng Chăn.
85. Quốc hội Lào (2025), *Luật Chính quyền địa phương (sửa đổi, bổ sung)*, Nxb. Quốc gia, tr.3.
86. Duangta Segmani (2022), “Công tác xây dựng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trung ương quản lý tại U Đôm Xay hiện nay”, *Thông tấn xã Lào*, 03/11/2022.

87. Sengthong Sivongxay (2024), “Bàn về tầm quan trọng và giải pháp nâng cao hiệu quả công tác bảo vệ cán bộ, đảng viên”, *Thông tấn xã Lào*, 04/03/2024, <https://kpl.gov.la/detail.aspx?id=80939>.
88. Somboun Sivongxay (2023), “Thành tựu trong công tác xóa đói giảm nghèo tại tỉnh U Đôm Xay giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị-hành chính*, thủ đô Viêng Chăn, tr.11-18.
89. Sengathit (2024), “Bài học về xây dựng Đảng, quản lý Đảng chặt chẽ, toàn diện, giữ vững chính quyền lâu dài trong thời đại hiện đại của Đảng Cộng sản tỉnh Oudomxay”, *Báo Nhân dân*, <https://pasaxon.org.la/pathakatha-bothiankankosangphak-kankhoumkhongphakyangkhemngouathopdan-le-kankamamnatlainyanyaonainyouksamaimaikhongphakkommounityoukh-oengoudomxai-12157.html>, 26/12/2024.
90. Sengathit (2024), “Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy Oudomxay và Sơn La hợp trao đổi kinh nghiệm”, *Báo Nhân dân*, <https://pasaxon.org.la/khanakouatkaphak-khoengoudomxai-le-khoengxeunla-phoppalekpianbothianhouamkan-11891.html>, 10/12/2024.
91. Sengathit (2025), “Udomxay huy động các nguồn lực giải quyết vấn đề thiếu lao động”, *Báo Nhân dân*, <https://pasaxon.org.la/oudomxai-ladomneokhouamkhit-kekhaibanhakhatkhenhengngan-14833.html>, 18/07/2025.
92. Seng Chăn (2025), “Ghi nhớ công lao của Đảng, thúc đẩy công tác đối ngoại ngày càng phát triển mạnh mẽ”, *Báo Nhân dân*, https://www.pasaxon.org.la/n_detail.php?n_id=7829, truy cập ngày 8/3/2025.
93. Seevone Thammavong (2024), “Thực trạng công tác đầu tư gắn với thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội tại tỉnh U Đôm Xay”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 3, tr.10-18, thủ đô Viêng Chăn.

- <https://pasaxon.org.la/oudomxai-mophapngeunnanyopanytophouthimiphonngan-le-khoungamkhouamdinaiphalakitkanpativat-13413.html>, truy cập ngày 28/04/2025.
104. Xengathit (2024), “Các ủy ban kiểm tra đảng của tỉnh Oudomxay và Son La gặp nhau để trao đổi kinh nghiệm”, <https://pasaxon.org.la/khanakouatkaphak-khoengoudomxai-le-khoengxeunla-phoppalekpianbothianhouamkan-11891.html>, truy cập ngày 10/12/2024.
105. Yatana (2024), “Bài giảng về những bài học kinh nghiệm từ công tác xây dựng đảng, quản lý đảng toàn diện và nghiêm minh, và sự lãnh đạo lâu dài trong kỷ nguyên hiện đại của Đảng Cộng sản tại tỉnh Oudomxay”, <https://pasaxon.org.la/pathakatha-bothiankankosangphak-kankhoumkhongphakyangkhemngouathopdan-le-kankamamnatlainyanyaonainyouksamaimaikhongphakkommounityoukh-oengoudomxai-12157.html>, truy cập ngày 26/12/2024.
106. Yakhan (2025), “Oudomxay tóm tắt công tác nông nghiệp, lâm nghiệp và phát triển nông thôn”, <https://pasaxon.org.la/oudomxai-saloupviakngan-kasikampamai-le-phatthanaxonnabot-13268.html>, truy cập ngày 18/04/2025.
107. Yamphan Keomani (2025), “Oudomxay nâng cao kiến thức về dịch vụ khách sạn, nhà nghỉ và nhà hàng”, <https://pasaxon.org.la/oudomxai-nyokladapkhouamhoudankanbolikan-honghem-huanphak-le-hanahan-14355.html>, truy cập ngày 24/06/2025.