

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**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC

Mã số: 9310201

HÀ NỘI - 2026

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

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Vũ Hoàng Công



Phản biện 1:
.....

Phản biện 2:
.....

Phản biện 3:
.....

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

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

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

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 ĐNCB lãnh đạo cấp tỉnh 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.

ĐNCB lãnh đạo cấp tỉnh 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. 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 nhất định 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 ĐNCB lãnh đạo cấp tỉnh 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 đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển hiện nay - Qua nghiên cứu tỉnh U Đôm Xay nước CHDCND Lào”*** 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

Với mục đích nghiên cứu trên, đề tài có những nhiệm vụ nghiên cứu 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, 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.

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 2026. 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 lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của đề tài

4.1. Cơ sở lý luận

Lý 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 CHDCND 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 văn bản (nghiên cứu 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.

5. Đóng góp mới của đề tài

- Đề tài góp phần hệ thống hóa cơ sở 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, vị trí, vai trò, yêu cầu; 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. 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. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU 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

Nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp nói chung và cấp tỉnh nói riêng ở Việt Nam, Trung Quốc gồm: Đỗ Thị Hoàng (2016), “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có tâm, có tầm”; Nguyễn Thị Phương (2017), “Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Trung Quốc”; Nguyễn Khánh (2019), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp “vừa hồng vừa chuyên””; 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”; 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”; 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”; Cao Thị Hà (2023), “Hoàn thiện thể chế phân cấp, phân quyền đối với cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh”...

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

Nghiên cứu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào gồm: Unkeo Sipasot (2009), “Công tác tổ chức, cán bộ cấp tỉnh ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào hiện nay”; Viengkham Sensathit (2013), “Kinh nghiệm luân chuyển cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý của tỉnh Viêng Chăn (Lào)”; Ko Khampasith (2021), “Một số nhiệm vụ chính trong việc đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ trong giai đoạn mới”...

1.2. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ 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

Các công trình nghiên cứu về tình hình kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng tỉnh U Đôm Xay gồm: Khamphet Vannabang (2017), “Oudomxay to Further Develop Tourist Sites to Boost Economic Growth”; Thông tấn xã Lào (2021), “Tỉnh U Đôm Xay chuyển mình toàn diện để trở thành trung tâm phát triển mới”; Manithon (2021), “Thành tựu trong thực hiện ba vai trò trọng yếu của Hội đồng nhân dân tỉnh U Đôm Xay”; Thông tấn xã Lào

(2023), “Thực trạng quá trình thực hiện thực hiện hai chương trình nghị sự quốc gia tỉnh U Đôm Xay”; 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”; Seevone Thammavong (2024), “Thực trạng công tác đầu tư gắn với thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội tại tỉnh U Đôm Xay”;...

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

Các công trình nghiên cứu liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh của tỉnh U Đôm Xay giai đoạn 2016-2024 gồm: 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”; Duangta Segmani (2022), “Công tác xây dựng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trung ương quản lý tại U Đôm Xay hiện nay”; Khammaly Hiendamchan (2024), “Thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo công tác toàn diện của Ban Chấp hành Đảng bộ U Đôm Xay hiện nay”; Khanmaly Hiendamchan (2024), “Công tác cán bộ phục vụ đại hội ba cấp của tỉnh U Đôm Xay”...

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

1.3.1.1. Các kết quả đã đạt được

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

1.3.1.2. Một số hạn chế

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.

1.3.2. Những khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu

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 Đôn 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 Đôn 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?.

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 Đôn 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 đôn xay và các nghiên cứu về thực trạng xây dựng ĐNCBLĐCT của tỉnh U đôn 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.

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 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.

* Khái niệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo

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.

* Khái niệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh

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.

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

2.3. NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG VÀ NHÂN TỐ QUYẾT ĐỊNH THÀNH CÔNG VIỆC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH

2.3.1. Những nhân tố ảnh hưởng

2.3.1.1. 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.

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.

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.

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.

2.3.1.2. 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.

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.

Ba là, điều kiện an ninh, quốc phòng của mỗi tỉnh.

Bốn là, điều kiện dân tộc, văn hóa, giáo dục của mỗi tỉnh.

2.3.2. Những nhân tố quyết định thành công

2.3.2.1. Chiến lược và quyết tâm thực hiện Chiến lược của Đảng NDCM Lào

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

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

2.3.2.2. 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).

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)

Ba là, giải pháp đúng đắn của mỗi tỉnh

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

3.1.1.2. Điều kiện xã hội

3.1.1.3. Điều kiện chính trị

3.1.1.4. Điều kiện kinh tế

3.1.1.5. Điều kiện an ninh, quốc phòng

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)

3.1.2.2. Sự khác biệt so với các 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.

Thứ hai, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay được xây dựng, bồi dưỡng và sử dụng gắn chặt với định hướng phát triển KT-XH của tỉnh trong giai đoạn mới.

Thứ ba, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay có cần đáp ứng yêu cầu mới về tư duy, phong cách làm việc và tầm nhìn.

Thứ tư, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm Xay mang đặc điểm của một lực lượng giữ vai trò trung tâm trong chiến lược phát triển vùng phía Bắc Lào.

Thứ năm, ĐNCBLĐCT tỉnh U Đôm 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.

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.

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

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”.

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.

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 Đôm 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.

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 Đôn 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 10,42%. 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.

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 Đôn 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%.

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 Đôn 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.

3.2.4.2. Khen thưởng ĐNCBLĐCT

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.

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.

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.

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.

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, Mặt trận, 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.

3.3.1.2. Nguyên nhân

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.

Hai là, xuất phát từ việc phát huy ý thức, trách nhiệm cao của Đảng bộ tỉnh U Đông 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

3.3.2.2. Nguyên nhân

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.

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.

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.

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.

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.

3.3.3. Bài học kinh nghiệm

Thứ nhất, bài học kinh nghiệm về quy hoạch ĐNCBLĐCT

Thứ hai, đào tạo, bồi dưỡng ĐNCBLĐCT

Thứ ba, bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT (bao gồm bổ nhiệm, luân chuyển)

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

3.3.4. Một số vấn đề đặt ra

Thứ nhất, cần thực sự có chiến lược cán bộ để có tầm nhìn dài hạn, nhất quán, đồng bộ trong xây dựng ĐNCBLĐ nói chung, cấp tỉnh nói riêng. Đây là vấn đề đặt ra đầu tiên và cấp thiết đòi hỏi các tỉnh cần tập trung giải quyết và thực hiện trong giai đoạn tới.

Thứ hai, cần xây dựng, ĐT, BD ĐNCBLĐCT có trình độ, năng lực, khả năng công tác trong bối cảnh môi trường KT-XH của đất nước thay đổi

nhANH, không ngừng.

Thứ ba, cần bố trí, sử dụng ĐNCBLĐCT đúng năng lực, sở trường, khả năng công tác vào các cơ quan để nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị.

Thứ tư, cần điều chỉnh công tác đánh giá cán bộ thực chất dựa trên vị trí việc làm; thực tiễn giải quyết các nhiệm vụ; yêu cầu hàng năm để làm căn cứ đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật.

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 chuyển 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 cũng được quan tâm, bảo đảm tính khích 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. 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

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

4.1.1.3. Bối cảnh phát triển của các địa phương

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

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

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

4.2. QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO CẤP TỈNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC

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.

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.

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.

Thứ tư, chú trọng đến công tác ĐT, BD cán bộ cấp tỉnh gắn với các chiến lược dài hạn.

4.3. GIẢI PHÁP 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.

Hai là, đổi mới tư duy về tiêu chuẩn, cơ chế đánh giá cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh.

Ba là, nâng cao nhận thức về xu hướng phát triển mới và yêu cầu đổi mới cán bộ lãnh đạo.

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.

Thứ hai, đổi mới tiêu chí và phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh.

Thứ ba, tăng cường ĐT, BD cán bộ trong diện quy hoạch theo hướng linh hoạt, thực tiễn.

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.

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.

Ba là, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo cán bộ, học hỏi kinh nghiệm quản lý tiên tiến.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 hợp lý, 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.

Hai là, đổi mới chính sách khen thưởng theo hướng kịp thời, công bằng, gắn với kết quả thực tiễn.

Ba là, tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ, xử lý nghiêm vi phạm.

4.3.4.2. Giải pháp về xây dựng môi trường làm việc

Môi trường làm việc phải được xây dựng theo hướng chính quy, hiện đại, kỷ luật và khuyến khích sáng tạo.

Chính quy là có tiêu chuẩn rõ ràng tương xứng với từng vị trí, tính chất công việc lãnh đạo cơ quan Đảng hay chính quyền, Mặt trận và tổ chính trị xã hội.

Hiện đại là có phương tiện, trang thiết bị cần thiết của thời đại công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số để kịp thời nắm bắt thông tin, đưa ra quyết định phù hợp với chức trách, nhiệm vụ.

Kỷ luật là luôn tuân thủ pháp luật, quy định trong công việc lãnh đạo, quản lý, dám chịu trách nhiệm với các quyết định của mình.

Khuyến khích sáng tạo là vừa giữ vững nguyên tắc, kỷ luật, song không cứng nhắc mà cho phép linh hoạt, dám đổi mới và tìm ra cái mới.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 chuyên 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*, 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*, 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>.