

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

DUANGVICHIT DAMANIVONG

CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN
CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ
NHÂN DÂN LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

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

HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

DUANGVICHIT DAMANIVONG

**CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN
CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ
NHÂN DÂN LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 9310202

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

PGS.TS. Lê Văn Cường

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

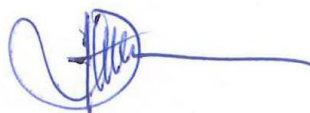
TS. Đới Văn Tặng

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu độc lập của riêng tôi. Các số liệu và kết quả nghiên cứu của luận án là trung thực và có nguồn gốc rõ ràng.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN



Duangvichit Damanivong

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI	8
1.1. Các công trình khoa học ở ngoài nước.....	8
1.2. Các công trình khoa học ở trong nước	30
1.3. Kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã tổng quan và những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu.....	40
Chương 2: CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	44
2.1. Bộ Công an, đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	44
2.2. Bồi dưỡng và công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	60
Chương 3: CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM	86
3.1. Thực trạng công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	86
3.2. Nguyên nhân và kinh nghiệm	126
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐẾN NĂM 2035	143
4.1. Dự báo những yếu tố chủ yếu tác động và phương hướng tăng cường công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2035	143
4.2. Những giải pháp chủ yếu tăng cường công tác bồi dưỡng sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2035	158
KẾT LUẬN	183
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	185
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	186
PHỤ LỤC	201

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CHDCND Lào : Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

ĐNSQ : Đội ngũ sĩ quan

ĐTBD : Đào tạo bồi dưỡng

NDCM Lào : Nhân dân Cách mạng Lào

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, nhất là thời kỳ đổi mới và Xây dựng Đảng, công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) cán bộ nói chung, và đội ngũ sĩ quan (ĐNSQ) Công an luôn được Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (NDCM Lào) xác định là nhiệm vụ “then chốt của then chốt”, là giải pháp chiến lược nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, chiến sĩ công an có đủ phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và bản lĩnh thực tiễn. Đối với lực lượng vũ trang, bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (CHDCND Lào) không chỉ đơn thuần là việc trang bị tri thức nghiệp vụ, mà còn có ý nghĩa quyết định đối với việc giữ vững vai trò lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt của Đảng đối với lực lượng công an, bảo đảm sự ổn định chính trị - xã hội và củng cố niềm tin của nhân dân đối với sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc.

Trong những năm qua, các cấp ủy đảng và Bộ Công an nước CHDCND Lào đã quán triệt sâu sắc Nghị quyết số 30-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng NDCM Lào khóa X về “Chiến lược bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới”, nhấn mạnh việc: “Xây dựng lực lượng công an nhân dân cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại, nâng cao sức mạnh chiến đấu, thực sự là lực lượng trung thành, tin cậy của Đảng, Nhà nước và nhân dân, lực lượng nòng cốt bảo vệ Tổ quốc” [59, tr.6]. Tuy nhiên, bối cảnh mới với sự cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn, tình hình an ninh mạng diễn biến phức tạp và âm mưu "diễn biến hòa bình" ngày càng tinh vi của các thế lực thù địch đã đặt lực lượng công an trước những thách thức chưa từng có tiền lệ.

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, số liệu thống kê từ các báo cáo tổng kết ngành công an những năm gần đây đã chỉ ra những khoảng trống, bất cập trong công tác bồi dưỡng. Theo báo cáo thống kê giai đoạn

2019 - 2024, tỷ lệ sĩ quan được tham gia các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức chuyên sâu hàng năm mới chỉ đáp ứng được một phần so với nhu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của toàn lực lượng. Đội ngũ giảng viên, báo cáo viên tại các cơ sở đào tạo tuy đã được chuẩn hóa nhưng trình độ sau đại học (Thạc sĩ, Tiến sĩ) hiện vẫn chiếm tỷ lệ chưa cao, chưa tạo ra sự đột phá trong nghiên cứu các loại tội phạm mới. Bên cạnh đó, các chương trình bồi dưỡng hiện nay vẫn bộc lộ sự thiếu cân đối khi tập trung nhiều vào những vấn đề lý luận chung, trong khi thời lượng dành cho các kỹ năng nghiệp vụ đặc thù về an ninh mạng và về chống tội phạm xuyên quốc gia còn hạn chế.

Đặc biệt, sự bùng nổ của công nghệ thông tin, nhiều thông tin sai lệch trên không gian mạng đang trở thành mối đe dọa trực tiếp đến tư tưởng của DNSQ. Việc thiếu hụt các tài liệu hướng dẫn kỹ thuật và hệ thống thao trường mô phỏng hiện đại đã làm chậm quá trình tiếp cận các phương thức quản trị an ninh hiện đại của sĩ quan công an tại các địa phương. Những hạn chế này nếu không được nghiên cứu và giải quyết kịp thời sẽ làm xói mòn sức mạnh chiến đấu và khả năng phản ứng nhanh của lực lượng.

Về mặt khoa học, mặc dù đã có những công trình nghiên cứu về công tác cán bộ, song việc hệ thống hóa các quan điểm của Đảng NDCM Lào, tư tưởng Cay-xôn Phôm-vi-hản gắn với đặc thù bồi dưỡng DNSQ trong bối cảnh mới vẫn là một yêu cầu cấp thiết. Nghiên cứu đề tài này nhằm góp phần làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng sĩ quan trong môi trường đa dạng dân tộc và đặc thù địa chính trị của Lào. Đặc biệt, bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đang đặt ra những yêu cầu mới về quản trị an ninh phi truyền thống, đòi hỏi lý luận về bồi dưỡng cán bộ công an phải được bổ sung các nội dung về bảo vệ nền tảng tư tưởng trên không gian mạng và đấu tranh với tội phạm công nghệ cao, nhằm tạo cơ sở khoa học cho việc ban hành các chủ trương, chính sách sát thực tiễn.

Xuất phát từ những lý do trên, nghiên cứu sinh lựa chọn và thực hiện đề tài: ***“Công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay”*** làm luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, đây là vấn đề có tính cấp thiết, một yêu cầu khách quan trong xây dựng lực lượng ngành Công an, đề tài nhằm cung cấp các giải pháp đồng bộ để xây dựng ĐNSQ đủ năng lực, đáp ứng yêu cầu giữ ổn định chính trị và trật tự an toàn xã hội trong tình hình mới.

2. Mục đích, nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ công an nước CHDCND Lào; luận án khảo sát, đánh giá thực trạng, từ đó đề xuất những giải pháp chủ yếu tăng cường công việc này đến năm 2035.

2.2. Nhiệm vụ

- Tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài luận án.
- Làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay.
- Khảo sát và đánh giá đúng thực trạng công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào từ năm 2020 đến nay.
- Đề xuất phương hướng và giải pháp chủ yếu, khả thi tăng cường công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào giai đoạn tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ công an nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Công tác bồi dưỡng của ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào. (Ở Việt Nam gọi là Bộ Công an; ở Lào gọi là Bộ An ninh).

- *Về không gian khảo sát:* Tập trung nghiên cứu các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an nước CHDCND Lào và của công an 5 tỉnh, thành phố (công an tỉnh bồi dưỡng ngắn ngày, tập huấn, trao đổi, sĩ quan công an tự bồi dưỡng): tỉnh Luông Pha Bang; Thủ đô Viêng Chăn; tỉnh Bolikhamxay, tỉnh Bo Kẹo, tỉnh Khăm Muộn.

- *Về thời gian nghiên cứu:* Khảo sát thực tiễn từ năm 2020 đến nay
Phương hướng và giải pháp luận án đề xuất có giá trị đến năm 2035

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

4.1. Cơ sở lý luận, thực tiễn

Cơ sở lý luận của luận án là Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay Xôn Phon Vi Hân, tư tưởng Hồ Chí Minh; các quan điểm của Đảng NDCM Lào cán bộ, công tác cán bộ, nhất là công tác ĐTBĐ cán bộ; về lực lượng vũ trang cách mạng.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực tiễn công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào và của Đảng uỷ Công an 4 tỉnh, thành phố nêu trên ở Lào từ năm 2020 đến nay.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin; kết hợp các phương pháp nghiên cứu của các khoa học liên ngành, chuyên ngành cụ thể: Phân tích - tổng hợp, logic - lịch sử; tổng kết thực tiễn; khảo sát thực tiễn; phương pháp chuyên gia, điều tra xã hội học.

Phương pháp kết hợp phân tích và tổng hợp: được sử dụng chủ yếu trong việc tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, luận giải kết quả nghiên cứu của các công trình trong và ngoài nước ở chương 1; phân tích đánh giá thực trạng và xác định nguyên nhân của ưu điểm và của hạn chế ở chương 3 về công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Phương pháp kết hợp logic và lịch sử: được sử dụng để kết nối nội dung, phương thức và thực trạng bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an; nhìn nhận quá trình đổi mới tư duy, nhận thức, đề ra chủ trương và tổ chức thực hiện tăng cường công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong thời gian tới trong chương 4 luận án.

Phương pháp tổng kết thực tiễn: được sử dụng chủ yếu ở chương 3 luận án để đánh giá thực trạng, đúc kết các kinh nghiệm từ thực tiễn hoạt động bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào ở chương 3 và xác lập cơ sở, căn cứ đề xuất các giải pháp tăng cường công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong những năm tới.

Phương pháp khảo sát thực tế: chủ yếu được sử dụng trong thu thập tài liệu, xử lý thông kê ở chương 3 về đánh giá thực trạng DNSQ và công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào từ năm 2020 đến nay.

Phương pháp chuyên gia được sử dụng trong trao đổi xin ý kiến của cán bộ có kinh nghiệm bằng phỏng vấn sâu về công tác bồi dưỡng DNSQ ở các cơ sở đào tạo của Bộ Công an Lào ở một số cán bộ giàu kinh nghiệm đã nghỉ hưu và một số cán bộ lãnh đạo đương chức, một số người làm công tác cán bộ ở công an các tỉnh, thành phố để đề xuất giải pháp tăng cường công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong những năm tới.

Phương pháp điều tra xã hội học: tiến hành lấy ý kiến bằng phiếu hỏi đối với cán bộ, DNSQ 4 tỉnh và 300 phiếu, luận giải, minh chứng mỗi phiếu gồm 15 câu hỏi chính liên quan đến nội dung luận án và 4 câu hỏi thu thập thông tin cá nhân để phục vụ phân tích sau khảo sát. Kết quả điều tra xã hội học được sử dụng chủ yếu để minh họa cho những nhận xét, đánh giá của tác giả về hoạt động bồi dưỡng DNSQ Công an Lào trong những năm qua.

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

- Về mặt lý luận: Luận án góp phần làm rõ và hệ thống hóa những vấn đề lý luận về công tác bồi dưỡng DNSQ công an trong bối cảnh mới.

- Về mặt thực tiễn và kinh nghiệm: Thông qua việc phân tích đúng thực trạng công tác bồi dưỡng ĐNSQ Công an tại Lào từ năm 2020 đến nay, qua đó luận án đúc rút một số kinh nghiệm có tính đặc thù: Đó là việc cụ thể hóa, chi tiết hóa chương trình và kế hoạch bồi dưỡng sát hợp với chức năng, nhiệm vụ đặc thù của từng cơ sở đào tạo và đặc điểm địa bàn của công an các tỉnh, thành phố. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để nâng cao tính ứng dụng và hiệu quả của công tác bồi dưỡng ĐNSQ Công an tại Lào.

- Về hệ thống giải pháp: Luận án đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, trong đó xác lập các giải pháp có tính đột phá nhằm chuyển biến mạnh mẽ chất lượng ĐNSQ trong những năm tới: *Một là*, làm rõ về phương thức: Tiếp tục đổi mới toàn diện nội dung, chương trình theo hướng hiện đại; đa dạng hóa các hình thức và phương pháp bồi dưỡng (kết hợp giữa truyền thống và công nghệ số) để phù hợp với từng nhóm đối tượng sĩ quan. *Hai là*, nâng cao chất lượng về nguồn lực đáp ứng hội nhập quốc tế. Trong đó chú trọng tăng cường, mở rộng hợp tác chiến lược về ĐTBĐ với các nước có chế độ chính trị và điều kiện địa lý tương đồng, đặc biệt là coi trọng việc tranh thủ hợp tác, học tập kinh nghiệm, sự hỗ trợ của các chuyên gia và cơ sở vật chất từ phía Việt Nam.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm rõ thêm những vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần phân tích, làm rõ thực trạng công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào; gợi mở các chỉ dẫn khoa học để Công an các đơn vị, địa phương nghiên cứu, tham khảo, vận dụng vào thực tiễn.

Kết quả nghiên cứu của luận án còn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy, trong các cơ sở đào tạo ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước và những người quan tâm đến vấn đề này.

7. Kết cấu của luận án

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

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

Công tác ĐTBĐ cán bộ của Đảng nói chung và công tác bồi dưỡng ĐNSQ Công an nói riêng trong thời gian qua đã được khá nhiều công trình khoa học nghiên cứu ở những góc độ tiếp cận, phạm vi khác nhau, gồm đề tài khoa học, sách tham khảo, tạp chí, luận án tiến sĩ, luận văn thạc sĩ... trong và ngoài nước. Sau đây là một số công trình tiêu biểu có liên quan trực tiếp đến đề tài luận án:

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC Ở NGOÀI NƯỚC

1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ

Tạ Ngọc Tấn và Lê Văn Lợi (2012) trong cuốn sách *“Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam và Lào”* [37].

Các tác giả trong cuốn sách đã nhấn mạnh: “Yếu tố quyết định trực tiếp đến chất lượng cán bộ chính là công tác cán bộ mà chất lượng công tác cán bộ lại bị quyết định bởi bộ máy và cán bộ làm công tác cán bộ. Trong đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý là nòng cốt trong việc lãnh đạo phong trào của quần chúng để thực hiện đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước được thành công” [42, tr.279]. Do đó: “Công tác ĐTBĐ cán bộ lãnh đạo, quản lý tốt, có hiệu quả cao sẽ góp phần to lớn trong việc nâng cao số lượng cũng như chất lượng, bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm của đội ngũ này với Đảng, với đất nước và nhân dân” [42, tr.268-269].

Trần Đình Thắng (2013) trong cuốn sách *“Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước”* [40].

Tác giả đã đề cập đến một số vấn đề chung về cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; chủ trương và sự chỉ đạo của Đảng về xây dựng đội ngũ cán

bộ, công chức, viên chức nhà nước. Yêu cầu khách quan về Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước trong thời kỳ đổi mới toàn diện đất nước Việt Nam; quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước trong thời kỳ đầu đổi mới và quá trình triển khai tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước trong thời kỳ đầu đổi mới đất nước. Tác giả cũng đưa ra quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về cải cách công vụ, xây dựng đội ngũ, công chức trong thời kỳ mới và quá trình triển khai thực hiện chủ trương đó. Đồng thời còn đưa ra một số kinh nghiệm và giải pháp cải cách công vụ, công chức, viên chức ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Chu Phúc Khởi (2013) trong cuốn sách *“Xuất phát từ đại cục, hướng tới lâu dài, cố gắng xây dựng một đội ngũ cán bộ dự bị tổ chất cao”* [103].

Tác giả chỉ rõ, Đảng Cộng sản Trung Quốc xem đội ngũ cán bộ dự bị là “nguồn quan trọng của ban lãnh đạo đạo các cấp”, vì thế xây dựng đội ngũ cán bộ dự bị là nhiệm vụ chiến lược quan trọng liên quan đến đại cục, lâu dài. Theo tác giả, để xây dựng đội ngũ cán bộ dự bị tổ chất cao gồm ba khâu: tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và quản lý cán bộ dự bị. Theo đó, cần: 1) Xây dựng quy hoạch thiết thực, khả thi đội ngũ dự bị; 2) Chế độ hóa, quy phạm hóa chặt chẽ về tiêu chuẩn, quy trình và yêu cầu đối với các khâu của công tác cán bộ dự bị; 3) Mở rộng dân chủ trong tuyển chọn; 4) Đào tạo đa dạng, theo nguyên tắc “thiếu gì bù nấy”; 5) Quản lý động thái, đảm bảo số lượng và chất lượng cán bộ; 6) Kiên trì dự trữ, kết hợp với sử dụng, kịp thời tuyển chọn cán bộ dự bị chín muồi vào ban lãnh đạo; 7) Nắm đầu nguồn, tuyển cán bộ dự bị từ sinh viên tốt, tốt nghiệp đạt loại giỏi ở các trường đại học và cao đẳng, sau đó đào tạo, rèn luyện ở cơ sở một cách có kế hoạch.

Nguyễn Văn Đông (2015) trong luận án tiến sĩ *“Đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh ở Hoà Bình thời kỳ hội nhập quốc tế”* [7].

Tác giả đã nghiên cứu cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế. Đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế ở tỉnh Hoà Bình. Trên cơ sở đó, đề xuất phương hướng và giải pháp phù hợp để đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Trong đó, giải pháp về đổi mới nội dung, chương trình đào tạo đội ngũ cán bộ chủ chốt là nguồn tham khảo để nghiên cứu sinh đề xuất các giải pháp của đề tài luận án.

Nguyễn Xuân Sơn (2015) trong bài viết “*Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào tại Việt Nam*” [35].

Tác giả đã khái quát những kết quả đạt được và những hạn chế, bất cập trong công tác ĐTBD cán bộ nước CHDCND Lào tại Việt Nam trong giai đoạn 1975 - 2015. Từ thực tiễn hợp tác ĐTBD cán bộ CHDCND Lào, tác giả một số đề xuất, kiến nghị: Công tác ĐTBD cán bộ lãnh đạo, quản lý giữa Việt Nam và CHDCND Lào đang đặt ra nhiều vấn đề còn bất cập và chưa tương xứng, cần phải đổi mới, tháo gỡ nhằm thúc đẩy sự phát triển ở một tầm cao mới. Phân định rõ trách nhiệm, đầu mối quản lý thống nhất và có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị hữu quan. Tăng cường chỉ tiêu, chế độ, chính sách để thu hút học viên Lào sang nghiên cứu và học tập tại Việt Nam. Tiếp tục khảo sát, nghiên cứu nội dung, chương trình để tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn cho các đối tượng là trưởng, phó cấp sở, ban, bộ, ngành Trung ương.

Bùi Đức Hưng (2017) trong luận án tiến sĩ “*Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ xây dựng*” [16].

Tác giả đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn về công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng ở Việt Nam; Nghiên cứu những kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế ngành xây dựng ở một số quốc gia, rút ra những ý nghĩa đối với việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ tại Việt Nam; Phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng ở Việt Nam trong giai

đoạn 5 năm (2011 - 2015), đánh giá những kết quả đạt được, những hạn chế và những nguyên nhân của những hạn chế; Phân tích bối cảnh, những yếu tố tác động qua đó xác định yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng. Từ đó, đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng.

Triệu Văn Cường (2017) trong bài viết *“Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế”* [3].

Qua nghiên cứu, tác giả đã chỉ ra hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước nói chung và hệ thống hành chính nhà nước nói riêng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và kết quả công tác của đội ngũ cán bộ, công chức. Từ đó, tác giả khẳng định trong giai đoạn hiện nay, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở Việt Nam bảo đảm có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu phục vụ sự nghiệp phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế thì hoạt động ĐTBD càng cần thiết được đẩy mạnh.

Huang Rongsheng (2018) trong cuốn sách *“Nghiên cứu tư tưởng và thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ của Đảng Cộng sản Trung Quốc”* [106].

Gồm các nội dung chủ yếu: Nghiên cứu về tư tưởng và thực tiễn ĐTBD cán bộ trẻ của Đảng Cộng sản Trung Quốc qua các thời kỳ; phân tích các vấn đề thế giới, vấn đề quốc gia mà Đảng và Nhà nước Trung Quốc phải đối mặt trong quá trình ĐTBD cán bộ trẻ; phân tích ảnh hưởng của bản thân cán bộ trẻ đối với sự ĐTBD của Đảng; đưa ra các kiến nghị, đề xuất để nâng cao năng lực, phẩm chất cán bộ trẻ, hoàn thiện hệ thống, cơ chế đào tạo cán bộ trẻ; đồng thời, nghiên cứu và phân tích các phương pháp và kinh nghiệm đào tạo cán bộ trẻ của nước ngoài.

Nguyễn Đăng Phương Truyền (2018) trong bài viết *“Hoàn thiện chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay”* [50].

Tác giả đã khẳng định đổi mới nội dung và chương trình ĐTBD là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của công tác ĐTBD cán bộ, công chức ở Việt

Nam hiện nay, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ, đáp ứng yêu cầu của nền công vụ. Trên cơ sở nhận diện thực trạng chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay, tác giả đưa ra một số khuyến nghị: Một là, đổi mới việc thiết kế Chương trình bồi dưỡng cho cán bộ công chức; Hai là, khẩn trương rà soát, sửa đổi các nội dung trong Chương trình bồi dưỡng cán bộ công chức; Ba là, thường xuyên tổ chức đánh giá Chương trình bồi dưỡng cán bộ công chức; Bốn là, đảm bảo kinh phí xây dựng Chương trình bồi dưỡng cán bộ công chức. Những kiến nghị trên đây là nguồn tham khảo hữu ích cho nghiên cứu sinh xây dựng, cụ thể hóa các giải pháp bồi dưỡng sĩ quan Bộ Công an Lào thời gian tới.

Đặng Xuân Hoan (2019) trong bài *“Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”* [12].

Tác giả đưa ra một số hạn chế của công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức ở nước ta thời gian qua từ đó đề xuất một số giải pháp chủ yếu: Đổi mới triết lý ĐTBĐ cán bộ, công chức theo hướng chuyển từ bồi dưỡng kiến thức sang phát triển năng lực; Đổi mới chương trình ĐTBĐ cán bộ, công chức. Nếu như chương trình ĐTBĐ cán bộ, công chức trước đây được xây dựng chặt chẽ về cấu trúc, thì trong giai đoạn hiện nay cần phải có độ mở phù hợp, từ chỗ đại trà hóa thì nay cần tiến đến khu biệt hóa, cá nhân hóa; Đổi mới đội ngũ giảng viên làm công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức, kết hợp giữa giảng viên thỉnh giảng giảng viên cơ hữu; Đổi mới phương pháp dạy và học trong ĐTBĐ cán bộ, công chức, chuyển từ “dạy” sang hướng dẫn, từ nghe và tiếp thu một cách thụ động sang tự học; chủ yếu là hướng dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm công tác, cùng nhau bàn bạc, thảo luận để tìm ra biện pháp giải quyết tối ưu một vấn đề nào đó đang được đặt ra; Ứng dụng công nghệ hiện đại trong ĐTBĐ cán bộ, công chức; Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong ĐTBĐ cán bộ, công chức; Đổi mới công tác đánh giá kết quả ĐTBĐ cán bộ, công chức. Đánh giá chất lượng và hiệu quả ĐTBĐ cán bộ, công chức cần tập trung vào đánh giá “đầu ra”.

Cuốn sách *“Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”* [37] của Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2020)

Bài viết đã tập trung luận giải giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong bối cảnh mới. Nội dung khẳng định cán bộ cấp chiến lược giữ vai trò quyết định trong hoạch định đường lối, chính sách và tổ chức thực hiện các quyết sách lớn của Đảng, Nhà nước. Bài viết làm rõ các yêu cầu cốt lõi đối với đội ngũ này, đặc biệt là bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, tư duy chiến lược, năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng dự báo. Trên cơ sở đó, tác giả nhấn mạnh sự cần thiết phải đổi mới đồng bộ công tác quy hoạch, ĐTBD, đánh giá, kiểm soát quyền lực và chính sách sử dụng cán bộ. Qua đó, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong giai đoạn hiện nay

Cao Văn Thông - Vũ Trọng Lâm (2020) trong cuốn sách *“Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới”* [43].

Đã trình bày một cách hệ thống quan điểm của C. Mác, Ph. Ăngghen, V.I. Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ; thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ ở Việt Nam kể từ khi tiến hành công cuộc đổi mới đến nay; những mặt mạnh, mặt yếu của đội ngũ cán bộ và từng khâu trong công tác cán bộ, nguyên nhân khách quan, chủ quan của tình trạng đó. Trên cơ sở đó, các tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ Việt Nam đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu của giai đoạn cách mạng mới.

Nguyễn Thị Hồng Hải (2020) trong bài *“Một số giải pháp nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo năng lực”* [8].

Tác giả đã khẳng định ĐTBD cán bộ, công chức theo năng lực là một xu hướng mới trong công tác ĐTBD, đặt trọng tâm vào năng lực của cán bộ, công chức. Đây được coi là phương thức hữu hiệu để phát triển tài năng, gia

tăng động lực làm việc và khả năng đáp ứng được những thách thức do môi trường mang lại của đội ngũ cán bộ, công chức ở nhiều nước trên thế giới. Từ đó tác giả chỉ rõ thực trạng và đề xuất một số giải pháp ĐTBĐ cán bộ, công chức ở Việt Nam và sự cần thiết phải đổi mới ĐTBĐ theo hướng gắn liền với năng lực cán bộ, công chức. Trong đó, giải pháp đổi mới các chương trình, nội dung ĐTBĐ theo hướng gắn với năng lực nhằm nâng cao năng lực của cán bộ công chức là tài liệu tham khảo cho nghiên cứu sinh trong luận án.

Ngô Văn Hùng (2021) trong bài viết *“Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý ở khu vực đồng bằng sông Hồng hiện nay”* [15].

Tác giả đã khẳng định ban thường vụ các tỉnh ủy, thành ủy ở khu vực đồng bằng sông Hồng đã có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của công tác ĐTBĐ cán bộ. Trên cơ sở chỉ ra những ưu điểm, kết quả đạt được và hạn chế của công tác ĐTBĐ cán bộ diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý ở khu vực đồng bằng sông Hồng thời gian qua. Qua đó, đề ra một số giải pháp nâng cao chất lượng ĐTBĐ cán bộ diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý ở khu vực đồng bằng sông Hồng. Các giải pháp: đổi mới nội dung, chương trình và tài liệu bồi dưỡng; đổi mới phương pháp ĐTBĐ; xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên đủ về số lượng và có chất lượng tốt đều là những gợi ý quan trọng để nghiên cứu sinh cụ thể hóa các giải pháp của đề tài luận án.

Giang Phú (2021) trong bài *“Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Liên bang Nga, Trung Quốc và Xin-ga-po”* [33].

Tác giả đã khẳng định, quá trình hội nhập quốc tế hiện nay diễn ra ngày càng sâu rộng, thôi thúc sự học hỏi, tăng cường giao lưu, chia sẻ giữa các quốc gia trong nhiều lĩnh vực, trong đó có công tác ĐTBĐ cán bộ. Liên bang Nga, Trung Quốc và Xin-ga-po là các quốc gia có nền quản trị tiên tiến, hiện đại nên việc nghiên cứu, trao đổi, học tập kinh nghiệm từ những nước này là

việc làm cần thiết nhằm tìm ra cách làm, hướng đi thích hợp với điều kiện, hoàn cảnh của Việt Nam.

Phạm Thị Thanh Trà (2022) trong bài *“Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong sạch, liêm chính trong lĩnh vực quản lý, sử dụng tài sản công gắn với đấu tranh phòng, chống “nhóm trục lợi” ở nước ta hiện nay”* [47].

Tác giả tập trung làm rõ yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong sạch, liêm chính trong lĩnh vực quản lý, sử dụng tài sản công, gắn với đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và lợi ích nhóm ở Việt Nam. Nội dung khẳng định đây là lĩnh vực nhạy cảm, dễ phát sinh sai phạm, do đó đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức công vụ trong sáng và ý thức trách nhiệm cao. Bài viết phân tích những biểu hiện tiêu cực, hạn chế trong quản lý, sử dụng tài sản công thời gian qua và nguyên nhân chủ yếu từ công tác cán bộ và kiểm soát quyền lực chưa chặt chẽ. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp trọng tâm như hoàn thiện thể chế, tăng cường minh bạch, công khai, siết chặt kỷ luật, kỷ cương và nâng cao hiệu quả kiểm tra, giám sát. Qua đó, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức liêm chính, đáp ứng yêu cầu quản lý tài sản công hiệu quả trong tình hình mới.

Nguyễn Quang Dương (2023) trong cuốn sách *“Xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức, xây dựng đảng đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư”* [5].

Với nguồn thông tin thực tiễn phong phú thể hiện qua số liệu, bảng biểu được khảo sát, nghiên cứu công phu; cùng với các thông tin lý luận giá trị về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Từ đó, tác giả khẳng định trong những năm qua, đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức của Đảng đã làm tốt vai trò tham mưu về công tác tổ chức xây dựng Đảng và công tác cán bộ, góp phần xây dựng và kiện toàn hệ thống tổ chức của Đảng trong các cấp, các ngành; nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của

Đảng; triển khai hiệu quả đường lối, chính sách của Đảng vào thực tiễn;...Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ tham mưu về tổ chức xây dựng Đảng chưa đồng đều, một bộ phận còn hạn chế về phẩm chất, năng lực, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, phương thức triển khai công việc có nơi, có lúc còn lúng túng, chưa khoa học, kém hiệu quả. Trên cơ sở đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức xây dựng Đảng, hệ thống hóa các quan điểm, mục tiêu, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ ngành tổ chức xây dựng Đảng trong bối cảnh mới, tác giả đã chỉ rõ một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức xây dựng Đảng đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Trương Bảo Thanh (2023) trong bài viết *“Nghiên cứu, đề xuất xây dựng chuẩn chương trình bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay”* [39].

Tác giả khẳng định xây dựng chuẩn chương trình bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo quản lý đóng vai trò hết sức quan trọng, là căn cứ để cơ sở đào tạo tiến hành xây dựng, thẩm định, ban hành, thực hiện, đánh giá và cải tiến các chương trình bồi dưỡng trên thực tế. Từ đó, bài viết tập trung nghiên cứu cơ sở chính trị, pháp lý, cơ sở thực tiễn, đề xuất xây dựng chuẩn chương trình bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay. Đặc biệt nội dung đề xuất xây dựng chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý là gợi ý quan trọng để nghiên cứu sinh xây dựng nội dung bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào thời gian tới.

Nguyễn Thị Hương (2024) trong bài *“Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra trong bối cảnh hiện nay”* [47].

Công trình này, tập trung làm rõ yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở Việt Nam nhằm đáp ứng những đòi hỏi mới trong bối cảnh đầy mạnh đổi mới, hội nhập quốc tế và phát triển đất nước. Nội dung bài viết khẳng định cán bộ cấp chiến lược giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạch

định đường lối, chính sách và tổ chức thực hiện các quyết sách lớn của Đảng, Nhà nước. Tác giả phân tích những yêu cầu cốt lõi đối với đội ngũ cán bộ cấp chiến lược như bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tư duy chiến lược, năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng dự báo. Trên cơ sở đánh giá thực trạng, bài viết đề xuất các giải pháp trọng tâm về đổi mới công tác quy hoạch, ĐTBĐ, đánh giá và kiểm soát quyền lực, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới

Nguyễn Quốc Sửu (2024) trong bài *“Vận dụng quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay”* [36].

Tác giả đã cho biết quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về huấn luyện, ĐTBĐ cán bộ, công chức vẫn còn nguyên giá trị ở nước ta hiện nay; đòi hỏi phải tiếp tục vận dụng sáng tạo, góp phần thiết thực vào cuộc phát triển đội ngũ cán bộ, công chức hành chính có đủ phẩm chất năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong bối cảnh mới. Từ đó, tác giả đã chỉ ra một số điểm cơ bản để vận dụng giá trị quan điểm Hồ Chí Minh về ĐTBĐ cán bộ, công chức. Trong đó nội dung phải xác định cụ thể, rõ ràng mục đích ĐTBĐ cho đội ngũ cán bộ, công chức hành chính và tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp ĐTBĐ toàn diện cho đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là nguồn tham khảo để nghiên cứu sinh xác định mục tiêu, giải pháp của đề tài luận án.

Nguyễn Huyền Hạnh (2025) trong bài *“Xây dựng đội ngũ công chức, viên chức đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu lực, hiệu quả”* [10].

Trên cổng thông tin của Viện Khoa học tổ chức nhà nước tác giả tập trung phân tích yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức, viên chức đáp ứng nhiệm vụ đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu lực, hiệu quả. Nội dung bài viết khẳng định đội ngũ công chức, viên chức là chủ thể trực tiếp tổ chức và thực thi chính sách công, quyết định chất lượng quản trị quốc gia. Tác giả chỉ ra những yêu cầu mới đặt ra đối với đội ngũ này như nâng cao

năng lực chuyên môn, kỹ năng quản trị hiện đại, đạo đức công vụ, tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng với chuyển đổi số. Trên cơ sở đánh giá thực trạng, bài viết nêu rõ những hạn chế về chất lượng, cơ cấu và phương thức quản lý đội ngũ công chức, viên chức hiện nay. Từ đó, đề xuất các giải pháp trọng tâm như đổi mới công tác tuyển dụng, ĐTBĐ, đánh giá theo vị trí việc làm và tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính. Qua đó, góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ Nhân dân và phát triển đất nước bền vững.

Vũ Trọng Lâm (2025) trong bài *“Xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm kỷ nguyên mới”* [23].

Tác giả nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ trong kỷ nguyên mới, coi đây là nhân tố quyết định chất lượng lãnh đạo, quản lý và hiệu quả thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng. Nội dung làm rõ những đòi hỏi mới đối với đội ngũ cán bộ trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế sâu rộng và phát triển nhanh, bền vững đất nước. Bài viết khẳng định đội ngũ cán bộ phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tư duy đổi mới, năng lực lãnh đạo và khả năng thích ứng cao trước những biến động nhanh chóng của thực tiễn. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp trọng tâm như đổi mới công tác cán bộ, nâng cao chất lượng ĐTBĐ, siết chặt kỷ luật, kỷ cương và kiểm soát quyền lực. Qua đó, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến sĩ quan công an, xây dựng đội ngũ sĩ quan công an

Nguyễn Đình Ban (2013) trong cuốn sách *“Góp phần nghiên cứu, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng lực lượng Công an nhân dân trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế”* [2].

Tác giả đã khái quát tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng lực lượng Công an nhân dân Việt Nam. Khái quát những kết quả đạt được và hạn chế,

bắt cập trong việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng lực lượng Công an nhân dân Việt Nam. Từ đó, tác giả khẳng định sự quan trọng, cần thiết và các giải pháp để vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng lực lượng Công an nhân dân Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Trong đó, giải pháp tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho lực lượng Công an nhân dân trong bối cảnh mới là nguồn tài liệu tham khảo để nghiên cứu sinh xây dựng, cụ thể hóa các biện pháp của luận án.

Trần Minh Tôn (2014) trong bài viết *“Tư tưởng, tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh: nền tảng văn hóa ứng xử của Công an nhân dân”* [46].

Tác giả đã khẳng định tư tưởng, tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh không chỉ là nền tảng văn hóa, kim chỉ nam cho hành động của toàn đảng, toàn dân, toàn quân mà đó còn là nền tảng văn hóa ứng xử của lực lượng Công an nhân dân Việt Nam. Do đó, việc học tập tư tưởng, tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh là nội dung quan trọng của lực lượng công an nhân dân. Để tiến hành học tập có hiệu quả, cần thiết phải xây dựng được đội ngũ giảng viên có đủ về số lượng, chất lượng. Đặc biệt cần có chương trình, nội dung ĐTBĐ phù hợp với những tư tưởng tình cảm của Chủ tịch Hồ Chí Minh dành cho lực lượng công an, cũng như phù hợp với đặc thù lao động, công tác của lực lượng công an nhân dân.

Đào Hồng Nam (2014) trong đề tài *“Xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Công an nhân dân phục vụ sự nghiệp bảo vệ an ninh, trật tự trong tình hình mới”* [31].

Tác giả và các cộng sự của đề tài đã chỉ rõ thực trạng xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Công an nhân dân phục vụ sự nghiệp bảo vệ an ninh, trật tự trong tình hình mới ở Việt Nam thời gian qua. Đề tài chỉ rõ bên cạnh những kết quả đạt được, xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Công an nhân dân thời gian qua ở Việt Nam, từ đó chỉ yêu cầu cần thiết phải xây dựng và

phát triển đội ngũ này trong thời gian tới. Trong đó, đề ra giải pháp tăng cường công tác quy hoạch, tạo nguồn lâu dài để ĐTBĐ đội ngũ trí thức Công an nhân dân Việt Nam theo hướng toàn diện về lý luận để đảm bảo thực hiện đúng chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước Việt Nam.

Trường Giang Long (2017) trong bài *“Xây dựng đội ngũ cán bộ, chiến sĩ công an nhân dân vững vàng về bản lĩnh chính trị”* [23].

Tác giả đã nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân vững vàng về bản lĩnh chính trị là vấn đề có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, quyết định chất lượng và sức mạnh chiến đấu của lực lượng CAND trong mọi tình huống. Nội dung bài viết làm rõ bản lĩnh chính trị của cán bộ, chiến sĩ CAND được thể hiện ở sự kiên định mục tiêu, lý tưởng của Đảng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, Nhân dân và chế độ xã hội chủ nghĩa. Tác giả chỉ ra những tác động phức tạp của tình hình thế giới, khu vực và mặt trái của kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với công tác giáo dục chính trị, tư tưởng trong CAND. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp trọng tâm như tăng cường giáo dục lý luận chính trị, rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao chất lượng công tác cán bộ, gắn xây dựng bản lĩnh chính trị với thực tiễn công tác, chiến đấu. Qua đó, góp phần xây dựng lực lượng Công an nhân dân thực sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ an ninh, trật tự trong tình hình mới. [23].

Tô Lâm (2017) trong cuốn sách *“Tư tưởng Hồ Chí Minh về Công an nhân dân - Giá trị lý luận và thực tiễn”* [19].

Tác giả khẳng định, tư tưởng Hồ Chí Minh về Công an nhân dân là một chỉnh thể thống nhất, sâu sắc và toàn diện về yêu cầu, nhiệm vụ, đối tượng đấu tranh, phương châm hành động, biện pháp công tác, mục tiêu phấn đấu, cống hiến, tu dưỡng, rèn luyện, chuẩn mực đạo đức, lối sống của cán bộ, chiến sĩ công an. Tư tưởng Hồ Chí Minh về Công an nhân dân đã trở thành di sản tinh thần thiêng liêng, là nền tảng lý luận, là kim chỉ nam cho mọi hoạt

động của lực lượng Công an nhân dân, góp phần quan trọng làm nên những chiến công to lớn, những thành tích xuất sắc trong sự nghiệp bảo vệ an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội, phục vụ thắng lợi công cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Nội dung cuốn sách được chia làm hai phần, nêu bật sự cần thiết phải nghiên cứu, học tập tư tưởng Hồ Chí Minh về Công an nhân dân; phân tích, làm sáng tỏ tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò lãnh đạo của Đảng, Nhà nước đối với Công an nhân dân; vai trò, chức năng, nhiệm vụ của Công an nhân dân; sự cần thiết phải giữ vững bản chất giai cấp, quét sạch chủ nghĩa cá nhân trong Công an nhân dân; về tăng cường sự đoàn kết, phối hợp, hiệp đồng chiến đấu giữa Công an nhân dân với Quân đội nhân dân, các cấp, các ngành và dựa vào nhân dân trong sự nghiệp bảo vệ an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội.

Lê Trung Kiên (2017) trong luận án tiến sĩ *“Xây dựng lực lượng công an nhân dân Việt Nam hiện nay về chính trị theo tư tưởng Hồ Chí Minh”* [18].

Tác giả đã khẳng định thành tựu lớn trong xây dựng lực lượng công an nhân dân Việt Nam về chính trị là “công tác củng cố, tăng cường nền tảng tư tưởng chính trị của Đảng trong lực lượng công an nhân dân đã đạt được kết quả tích cực; cán bộ chiến sĩ luôn giữ vững bản lĩnh chính trị, giữ vững bản chất giai cấp, lập trường cách mạng”. Đồng thời, tác giả cũng chỉ rõ những hạn chế, khuyết điểm trong xây dựng lực lượng công an nhân dân về chính trị. Từ đó khẳng định, cần phải đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác giáo dục chính trị tư tưởng trong lực lượng công an nhân dân. Đây là gợi ý quan trọng để nghiên cứu sinh đề xuất quan điểm, giải pháp của đề tài luận án.

Đinh Bá Âu (2019) trong luận án tiến sĩ *“Xây dựng phong cách ứng xử của Công an nhân dân Việt Nam hiện nay theo phong cách Hồ Chí Minh”* [1].

Tác giả đã đưa hệ thống 5 giải pháp xây dựng phong cách ứng xử của Công an nhân dân Việt Nam hiện nay theo phong cách Hồ Chí Minh. Cụ thể: Một là, tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, thủ trưởng công an các

cấp trong xây dựng, hoàn thiện phong cách ứng xử của Công an nhân dân theo phong cách Hồ Chí Minh; Hai là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, học tập phong cách ứng xử Hồ Chí Minh trong Công an nhân dân gắn với quán triệt và thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị khóa XII về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”; Ba là, Chú trọng công tác xây dựng Đảng trong Công an nhân dân trong sạch, vững mạnh, phòng chống những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong cán bộ, hiến sĩ Công an nhân dân; Bốn là, xây dựng môi trường ứng xử văn hóa, lành mạnh trong Công an nhân dân; Năm là, phối hợp với các cấp, các ngành và nhân dân trong xây dựng phong cách ứng xử của Công an nhân dân; đặt phong cách ứng xử của Công an dưới sự giám sát của nhân dân. Những giải pháp trên đây cũng là gợi ý để nghiên cứu sinh tham khảo trong đề ra các biện pháp của đề tài luận án.

Ngọc Thảo (2021) trong bài viết *“Bồi dưỡng công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an xã, thị trấn giai đoạn 2019 - 2020”* [38].

Tác giả cho biết tính đến hết tháng 12/2020, công an các địa phương đã tổ chức 267 lớp bồi dưỡng cho 30.495 lượt cán bộ công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an xã, thị trấn thuộc 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trên cả nước Việt Nam, bước đầu đã đạt được những kết quả nhất định. Qua đó, tác giả chỉ ra một số bài học kinh nghiệm, cụ thể: *Một là*, cần nâng cao nhận thức cho toàn thể cán bộ, chiến sĩ trong Công an nhân dân, trước hết là đội ngũ lãnh đạo, chỉ huy công an các cấp về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng cho cán bộ công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an xã, thị trấn đối với yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an ninh xã hội phục vụ mục tiêu xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương; *Hai là*, có sự chỉ đạo tập trung, thống nhất trong công tác ĐTBĐ cho cán bộ công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an xã, thị trấn từ Bộ Công an đến công an các địa phương thông qua các chương trình, kế hoạch; *Ba*

là, bồi dưỡng cho cán bộ công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an xã, thị trấn phải gắn với thực tiễn và yêu cầu, nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội của mỗi công an địa phương; *Bốn là*, tăng cường công tác quản lý, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát đối với công tác tổ chức bồi dưỡng cho cán bộ công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an xã, thị trấn; *Năm là*, thực hiện tốt chế độ, chính sách, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ chiến sĩ trong quá trình tham gia bồi dưỡng công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an xã, thị trấn; *Sáu là*, bảo đảm các điều kiện cơ sở vật chất và kinh phí phục vụ công tác bồi dưỡng cho cán bộ công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an xã, thị trấn.

Lương Tam Quang (2021) trong bài viết “*Xây dựng lực lượng Công an nhân dân cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng*” [34].

Tác giả điểm lại quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng về xây dựng lực lượng Công an nhân dân Việt Nam qua 35 năm đổi mới. Qua đó, đề ra một số nhiệm vụ, giải pháp xây dựng lực lượng Công an nhân dân Việt Nam theo Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam. Trong đó cần chú trọng “quán triệt, thực hiện nghiêm túc nguyên tắc “Đảng lãnh đạo Công an nhân dân tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt” trong triển khai nhiệm vụ xây dựng lực lượng Công an nhân dân theo Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng”. Đây là vấn đề có tính nguyên tắc để nghiên cứu sinh có thể vận dụng để đề ra các quan điểm, mục tiêu, giải pháp bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm tới.

Nghiêm Xuân Dũng (2022) trong bài viết “*Đào tạo, bồi dưỡng công an cấp xã đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới*” [4].

Tác giả đã khẳng định vai trò to lớn của hoạt động ĐTBĐ công an cấp xã với xây dựng lực lượng công an nhân dân Việt Nam vững mạnh trong tình hình mới. Qua đó, tiến hành đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao năng lực công an cấp xã từ công tác ĐTBĐ. Cụ thể: *Thứ nhất*, Bộ Công an tiếp tục

tăng cường sự chỉ đạo tập trung, thống nhất trong công tác ĐTBĐ cho cán bộ công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an cấp xã từ Bộ Công an đến công an các địa phương thông qua các chương trình, kế hoạch ĐTBĐ; *Thứ hai*, cần nâng cao nhận thức cho cán bộ công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an cấp xã; *Thứ ba*, công tác bồi dưỡng cho cán bộ công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an cấp xã phải gắn với thực tiễn và yêu cầu, nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội của mỗi công an địa phương; *Thứ tư*, về xây dựng đội ngũ công an cấp xã theo yêu cầu chỉ đạo của Bộ Công an, các đơn vị công an địa phương cần tranh thủ sự hỗ trợ của cấp ủy, chính quyền địa phương; *Thứ năm*, cần chú trọng đến chế độ, chính sách và tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, chiến sĩ trong quá trình tham gia các khóa học bồi dưỡng công an cấp xã.

Tô Lâm (2022) trong cuốn sách *“Xây dựng lực lượng Công an nhân dân thật sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh”* [20].

Tác giả (hiện là Tổng Bí thư Đảng Cộng sản Việt Nam) đã tập trung phân tích, đánh giá, luận giải một số vấn đề lớn như: sơ sở, quá trình hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng lực lượng Công an nhân dân; nội dung, giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng lực lượng Công an nhân dân; kết quả và những bài học rút ra trong xây dựng lực lượng Công an nhân dân thật sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại theo tư tưởng Hồ Chí Minh thời gian qua; phương hướng, giải pháp đẩy mạnh xây dựng lực lượng Công an nhân dân thật sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Trần Quốc Tỏ (2022) trong bài *“Xây dựng, phát huy vai trò đội ngũ trí thức trong Công an nhân dân theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 khóa X”* [45].

Tác giả đã làm rõ quan điểm của Đảng về xây dựng và phát huy vai trò đội ngũ trí thức trong Công an nhân dân theo tinh thần Nghị quyết Trung

ương 7 khóa X, coi đây là lực lượng nòng cốt trong phát triển khoa học, công nghệ và bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng. Tác giả khẳng định đội ngũ trí thức CAND có vai trò đặc biệt quan trọng trong tham mưu chiến lược, nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn và đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch. Bài viết đồng thời chỉ ra yêu cầu phải quan tâm xây dựng đội ngũ trí thức CAND có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, trình độ chuyên môn cao và tư duy đổi mới sáng tạo. Trên cơ sở đó, công trình nhấn mạnh sự cần thiết của việc hoàn thiện cơ chế, chính sách ĐTBĐ, sử dụng và đãi ngộ trí thức, nhằm phát huy hiệu quả vai trò của đội ngũ này trong sự nghiệp bảo vệ an ninh quốc gia và trật tự, an toàn xã hội trong tình hình mới.

Nguyễn Xuân Dương (2023) trong bài viết *“Kinh nghiệm đào tạo Công an ở các nước trên thế giới và giá trị tham khảo trong hoàn thiện thể chế nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường thuộc Bộ Công an Việt Nam”* [6].

Tác giả cho biết trên thế giới có hai mô hình đào tạo Công an (an ninh, cảnh sát, điều tra) là mô hình “Nghề Công an” và “Đại học Công an”. Qua việc khảo sát kinh nghiệm của Mỹ, Pháp, Liên Bang Nga, Trung Quốc, Thái Lan để đưa ra sáu nhóm giá trị tham khảo trong việc hoàn thiện thể chế quản lý nhà nước đối với chất lượng giáo dục đại học tại các trường thuộc Bộ Công an ở Việt Nam. Trong đó, nhấn mạnh các yếu tố công tác tuyển sinh đầu vào với các quy định, quy trình chặt chẽ, bài bản, có các tiêu chí cụ thể về năng khiếu; chương trình đào tạo cán bộ Công an ở các nước đều hướng đến đào tạo ra đội ngũ cán bộ Công an có đủ phẩm chất, năng lực; coi trọng xây dựng đội ngũ giảng viên là những người có kinh nghiệm thực tiễn để bảo đảm áp dụng đồng bộ, hiệu quả phương thức đào tạo chú trọng thực hành... là những giá trị tham khảo để nghiên cứu sinh đưa ra các bài học kinh nghiệm trong bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Tô Lâm (2023) trong cuốn sách *“Xây dựng văn hóa ứng xử cho cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân theo tư tưởng Hồ Chí Minh”* [21].

Tác giả khẳng định trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh đã để lại cho lực lượng Công an nhân dân nhiều di huấn quý báu, là nền tảng lý luận, kim chỉ nam định hướng cho hoạt động của lực lượng Công an nhân dân, góp phần quan trọng làm nên những chiến công to lớn, thành tích xuất sắc trong sự nghiệp bảo vệ an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội. Đồng thời chỉ rõ, việc xây dựng văn hóa ứng xử cho cán bộ, chiến sĩ công an theo tư tưởng Hồ Chí Minh luôn giữ một vai trò quan trọng, là một trong những nội dung cốt lõi trong công tác xây dựng lực lượng Công an nhân dân. Văn hóa ứng xử của Công an nhân dân vừa phản ánh trình độ phát triển nhân cách của cán bộ, chiến sĩ công an, vừa là cơ sở cho sự hình thành, củng cố mối quan hệ gắn bó giữa công an với nhân dân, nâng cao vị thế của lực lượng Công an nhân dân, sự tín nhiệm của các cấp, các ngành, của nhân dân đối với công an trong sự nghiệp bảo vệ an ninh của đất nước, trật tự, an toàn của xã hội. Cuốn sách gồm 3 chương, phân tích, làm rõ: Nội dung và giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về ứng xử của cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân - cơ sở nền tảng hình thành văn hóa ứng xử của cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân; thực trạng công tác xây dựng văn hóa ứng xử của cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân trong thời gian qua, làm rõ kết quả đạt được, những hạn chế còn tồn tại và nguyên nhân, bài học kinh nghiệm; trên cơ sở đó đưa ra phương hướng, giải pháp tiếp tục xây dựng văn hóa ứng xử cho cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng lực lượng Công an nhân dân thực sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại trong giai đoạn tới.

Nguyễn Thị Phương Mai (2023) trong bài viết *“Nâng cao chất lượng nhân lực làm công tác tham mưu quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân hiện nay”* [26].

Tác giả đã làm rõ thực trạng nhân lực tham mưu quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân hiện nay, theo đó đội ngũ này

ngày càng có sự phát triển cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu; đồng thời được rèn luyện, có bản lĩnh chính trị tốt. Đồng thời cũng chỉ ra những hạn chế của đội ngũ nhân lực làm công tác này. Từ đó, tác giả đưa ra một số đề xuất nâng cao chất lượng nhân lực làm công tác tham mưu quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân Việt Nam thời gian tới. Trong đó, nâng cao chất lượng hoạt động ĐTBĐ chuyên môn, nghiệp vụ đối với nhân lực tham mưu ở đơn vị quản lý nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu mới là đề xuất quan trọng, có liên quan đến công tác bồi dưỡng sĩ quan Bộ Công an Lào thời gian tới.

Vũ Trọng Lâm (2023) trong bài viết *“Phát huy vai trò của văn hóa trong xây dựng lực lượng Công an nhân dân Việt Nam thật sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại”* [22].

Tác giả đã chỉ ra, qua thực tiễn vẻ vang 78 năm xây dựng, chiến đấu và trưởng thành của lực lượng công an nhân dân đã khẳng định những giá trị tốt đẹp trong văn hóa công an nhân dân: *Thứ nhất*, tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, Nhà nước và nhân dân ta; luôn kiên định nguyên tắc Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt đối với công an nhân dân. *Thứ hai*, tận tụy, liêm khiết, vì nhân dân phục vụ. *Thứ ba*, nhân văn, nhân ái. Đồng thời chỉ rõ thời gian tới để hoàn thành tốt nhiệm vụ, người cán bộ, chiến sĩ công an nhân dân không chỉ có bản lĩnh chính trị vững vàng, nắm vững kiến thức pháp luật, nghiệp vụ chuyên ngành, có trình độ khoa học, kỹ thuật, mà còn phải không ngừng rèn luyện phẩm chất đạo đức, thể hiện phong cách chuẩn mực, văn hóa trong công tác, chiến đấu, trong ứng xử và trong cuộc sống thường ngày.

Phùng Anh Tuấn (2024) trong bài viết *“Bàn về văn hóa công vụ của lực lượng Công an nhân dân”* [52]. Tác giả đã chỉ ra những vai trò to lớn của xây dựng văn hóa công vụ với nền hành chính nhà nước và với đội ngũ công an nhân dân. Cụ thể “Văn hóa công vụ là những giá trị để tạo nên niềm

tin, niềm tự hào, lòng yêu nghề, sự gắn kết đội ngũ cán bộ, công chức; phản ánh tầm nhìn, sứ mệnh, các mục tiêu chính của nền hành chính là phục vụ lợi ích của Nhà nước, Nhân dân và xã hội” [52]. Trên cơ sở chỉ ra ba đặc điểm của văn hóa công vụ Công an nhân dân, tác giả đã đưa ra một số yêu cầu về văn hóa công vụ của lực lượng Công an nhân dân hiện nay, trong đó yêu cầu tri thức công vụ là yêu cầu được đặt cao hơn cả để mỗi người công an nhân dân hoàn thành nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và Nhân dân Việt Nam giao phó.

Trần Ngọc Hải (2024) trong bài viết *“Xây dựng lực lượng Công an nhân dân vững mạnh về chính trị trong giai đoạn hiện nay”* [9].

Tác giả đã khẳng định xây dựng lực lượng Công an nhân dân vững mạnh về chính trị là tư tưởng chỉ đạo cơ bản, xuyên suốt của Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam trong quá trình thành lập, tổ chức, giáo dục, rèn luyện lực lượng Công an nhân dân. Từ thực tiễn xây dựng lực lượng Công an nhân dân vững mạnh về chính trị ở Việt Nam những năm qua, tác giả đưa ra một số giải pháp cơ bản: giữ vững và tăng cường sự lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt của Đảng, hiệu lực quản lý của Nhà nước đối với Công an nhân dân; quán triệt sâu sắc, rộng rãi hệ tư tưởng chính trị của Đảng cho cán bộ, chiến sỹ Công an nhân dân; thường xuyên chăm lo xây dựng, củng cố cơ quan, cán bộ làm công tác chính trị - xây dựng lực lượng Công an nhân dân vững mạnh theo nguyên tắc tổ chức lực lượng vũ trang kiểu mới; tăng cường củng cố sự đoàn kết thống nhất, phát huy dân chủ, tăng cường kỷ luật, giải quyết tốt các mối quan hệ trong nội bộ lực lượng Công an nhân dân; tăng cường xây dựng lực lượng Công an nhân dân liên hệ mật thiết với nhân dân, được nhân dân tin yêu;... để xây dựng lực lượng Công an nhân dân vững mạnh về chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Trần Thị Hạnh (2024) trong bài viết *“Xây dựng đội ngũ giảng viên các học viện, trường đại học Công an nhân dân”* [11].

Tác giả đã chỉ ra vai trò của xây dựng đội ngũ giảng viên của các học viện, trường đại học Công an nhân dân nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên bảo đảm các tiêu chí, tiêu chuẩn của giảng viên các cơ sở giáo dục đại học nói chung và các tiêu chí, tiêu chuẩn của giảng viên Công an nhân dân nói riêng, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo của các học viện, nhà trường. trên cơ sở khái quát thực trạng xây dựng đội ngũ giảng viên các học viện, trường đại học Công an nhân dân Việt Nam những năm qua. Qua đó đề xuất một số yêu cầu, trong đó yêu cầu “phải không ngừng thực hiện ĐTBĐ nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực chuyên môn giảng dạy cho đội ngũ này” là nội dung quan trọng.

Nguyễn Thị Mai Phương (2024) “*Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân*” [27].

Tác giả nghiên cứu một cách hệ thống chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân, làm rõ khái niệm, nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn giai đoạn 2018 - 2023, công trình đánh giá khách quan thực trạng chất lượng đội ngũ này, chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân. Luận án khẳng định vai trò quan trọng của nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học đối với hiệu quả đào tạo, nghiên cứu và lãnh đạo, chỉ huy trong nhà trường CAND. Từ đó, tác giả đề xuất các quan điểm và bốn nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học đến năm 2030, góp phần xây dựng các trường CAND trở thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học chất lượng cao của ngành.

Nguyễn Trọng Tuấn (2025) trong bài viết “*Lực lượng Công an nhân dân đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số*” đã khẳng định trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, ứng dụng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là yếu tố then chốt để nâng cao hiệu quả hoạt động và hiện đại hóa lực lượng Công an nhân

dân theo chủ trương của Đảng và các nghị quyết, tạo nền tảng cho xây dựng Chính phủ số và xã hội số. Lực lượng Công an nhân dân đã đạt được một số thành tựu quan trọng trong ứng dụng công nghệ cao, như xây dựng Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, cấp thẻ căn cước gắn chip, số hóa hồ sơ tài liệu nghiệp vụ và cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức cao, góp phần nâng hiệu quả quản lý, phục vụ người dân và phòng chống tội phạm. Tuy nhiên, bài viết cũng chỉ ra những khó khăn, hạn chế như nhận thức chưa đồng đều về chuyển đổi số, cơ chế chính sách và hạ tầng công nghệ chưa hoàn chỉnh, nguồn nhân lực chuyên môn còn thiếu, và rào cản về thể chế cần được tháo gỡ để phát huy tốt hơn tiềm năng khoa học công nghệ. Từ đó ra các giải pháp chủ yếu: nâng cao nhận thức và đào tạo nguồn nhân lực, hoàn thiện thể chế, đẩy mạnh nghiên cứu - ứng dụng công nghệ, tăng cường an ninh mạng và mở rộng hợp tác quốc tế nhằm hiện đại hóa cả lực lượng và phương thức công tác trong thời gian tới [51].

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC Ở TRONG NƯỚC

1.2.1. Các công trình nghiên cứu của liên quan đến cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ ở Lào

Bounkhong Lah Kham Sai, Singkam Phôm Ma Say, Phengsôn Khoun Thong Kham (2016) “*Công tác tổ chức cán bộ hệ tập trung chuyên ngành tổ chức*” [88].

Cuốn sách là công trình quan trọng, đã cụ thể hoá hệ thống các tiêu chuẩn chức danh, vị trí lãnh đạo trong hệ thống chính quyền ở Lào được cơ quan tổ chức cán bộ của Đảng NDCM Lào quy định. Đây là tài liệu quan trọng để nghiên cứu sinh có cơ sở, sẵn cứ để đề xuất đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm tới phù hợp với quy định và điều kiện thực tiễn thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ này.

Sengthong Phuot Tha Vong (2019) trong cuốn sách *“ Tư tưởng Kayxôn Phôm Vi Hân về công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới ”* [97].

Tác giả đã tái hiện tập hợp hệ thống các quan điểm tiên bộ của đồng chí Kayxôn Phôm Vi Hân về công tác cán bộ nói chung ở nước Lào. Từ đó, trong tiến trình hiện nay tác giả tiếp tục khẳng định những tư tưởng tiên bộ đó của đồng chí Kayxôn Phôm Vi Hân vẫn còn nguyên giá trị và có thể vận dụng vào sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và đổi mới đất nước ở CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay.

Phonesavanh Latsavong (2020) trong bài viết *“ Quản lý nhà nước về bồi dưỡng đội ngũ công chức nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào ”* [81].

Tác giả cho biết, trong Chiến lược bồi dưỡng công chức, Đảng và Nhà nước Lào xác định cần phải tạo được bước đột phá trong ba nội dung cơ bản, gồm: số lượng cơ bản đầy đủ; chất lượng phải tốt hơn, cao hơn; các cơ chế, điều lệ phải có hiệu quả hơn. Từ đó, qua phân tích thực trạng về công tác bồi dưỡng công chức của nước CHDCND Lào, tác giả đưa ra một số giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức của nước CHDCND Lào. Cụ thể: *Thứ nhất*, rà soát hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về bồi dưỡng đội ngũ công chức; *Thứ hai*, điều chỉnh chiến lược, quy hoạch, kế hoạch bồi dưỡng công chức cho phù hợp với giai đoạn mới; *Thứ ba*, nâng cao năng lực, chất lượng thực thi công vụ của công chức làm công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng công chức; *Thứ tư*, hoàn thiện nội dung chương trình, thời lượng giảng dạy và quy trình tổ chức bồi dưỡng công chức theo hướng giảm lý thuyết, chú trọng thực hành; *Thứ sáu*, đầu tư cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ hoạt động bồi dưỡng công chức; *Thứ bảy*, tăng cường hợp tác quốc tế về bồi dưỡng công chức. Những giải pháp này là gợi ý quan trọng để nghiên cứu sinh cụ thể hóa các giải pháp của đề tài luận án.

Sengphaylin Chanthavisouk (2024) *“ Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở một số nước trên thế giới và kinh nghiệm cho tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào ”* [61].

Tác giả đã phân tích kinh nghiệm của các nước Trung Quốc, Singapore, Hàn Quốc, Việt Nam về ĐTBĐ cán bộ, công chức. Qua đó, rút ra bài học kinh nghiệm cho tỉnh Attapeu nước CHDCND Lào trong ĐTBĐ cán bộ công chức, cụ thể: *Một là*, tăng cường chỉ đạo thống nhất công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức từ trung ương đến địa phương; *Hai là*, nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, công chức, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, các ngành về vai trò, tác dụng của công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức; *Ba là*, cần có những quy định cụ thể và nghiêm ngặt về các khoá đào tạo bắt buộc đối với cán bộ, công chức trước khi nhận nhiệm vụ hay được chuyển, bổ nhiệm, thăng tiến lên các vị trí quản lý cao hơn; *Bốn là*, tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động ĐTBĐ cán bộ, công chức hành chính ở các cơ sở đào tạo; *Năm là*, xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức sau ĐTBĐ.

Viêng Khăm Sensathith - Nguyễn Đức Nhuận (2025) trong bài “*Thực trạng và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị Lào giai đoạn hiện nay*” [100].

Tác giả đã phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị Lào trong giai đoạn hiện nay, làm rõ những kết quả đạt được về số lượng, cơ cấu và chất lượng cán bộ trong quá trình đổi mới. Đồng thời, tác giả chỉ ra những hạn chế nổi bật như chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, năng lực lãnh đạo, quản lý và tính chuyên nghiệp của một bộ phận cán bộ còn hạn chế, công tác ĐTBĐ và sử dụng cán bộ chưa thật sự đồng bộ. Bài viết khẳng định yêu cầu cấp thiết phải xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực thực tiễn đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp trọng tâm như đổi mới công tác cán bộ, nâng cao chất lượng ĐTBĐ, gắn xây dựng đội ngũ cán bộ với yêu cầu cải cách hệ thống chính trị và phát triển bền vững của Lào trong giai đoạn hiện nay.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến sĩ quan công an, xây dựng đội ngũ sĩ quan công an

Somsuc Simphavong (2008) trong bài *“Hoàn thiện công tác xây dựng lực lượng cảnh sát cho phát triển tương xứng với yêu cầu của nhiệm vụ công tác hiện nay* [89, tr.17-22].

Tác giả đã phân tích các yêu cầu cần thiết về việc phải hoàn thiện công tác xây dựng lực lượng cảnh sát cho phát triển tương xứng với yêu cầu của nhiệm vụ công tác hiện nay ở trong nước Lào. Tiến hành phân tích, đánh giá để đưa ra xu hướng hoàn thiện công tác xây dựng lực lượng cảnh sát ở nước CHDCND Lào. Từ đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp đối nhằm hoàn thiện công tác xây dựng lực lượng cảnh sát ở nước Lào đáp ứng sự phát triển tương xứng với yêu cầu của nhiệm vụ công tác hiện nay.

Bộ An ninh Lào (2010) trong cuốn sách *“45 năm trưởng thành và phát triển của lực lượng an ninh”* [58].

Tác giả đã tổng kết khá công phu về quá trình ra đời, trưởng thành và phát triển của lực lượng an ninh Lào qua các thời kỳ lịch sử. Công trình đã khẳng định lực lượng an ninh là một bộ phận của lực lượng vũ trang cách mạng, là lực lượng trung thành của Đảng, của nhân dân các bộ tộc Lào do Đảng NDCM Lào thành lập, lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp và toàn diện, là lực lượng xuất thân từ nhân dân, do dân và vì dân. Đề kỷ niệm 45 năm ngày thành lập lực lượng an ninh, Cục Tuyên giáo, Tổng cục Chính trị an ninh, Bộ An ninh đã xuất bản cuốn sách này nhằm mục đích để tuyên truyền, giáo dục cán bộ chiến sĩ trong lực lượng an ninh cũng như nhân dân các bộ tộc Lào quán triệt, nắm vững đường lối bảo vệ an ninh toàn dân đúng đắn của Đảng, thấy được truyền thống tốt đẹp của lực lượng an ninh để cùng nhau giữ gìn và phát huy truyền thống tốt đẹp của lực lượng an ninh nhân dân Lào.

Mala Vılachıt, Thoongchăn Chăn Thạ Phong, Sụ văn ny Si Sụ Phap My Xay (2011) trong đề tài *“Chiến lược kiện toàn - xây dựng và bảo vệ giữ gìn lực lượng an ninh”* [99].

Các tác giả đã trình bày những vấn đề cơ bản về chiến lược kiện toàn - xây dựng và bảo vệ giữ gìn lực lượng an ninh nhân dân; trình bày tình hình thực tế của việc kiện toàn - xây dựng và bảo vệ giữ gìn lực lượng an ninh nhân dân. Tập thể tác giả đã chỉ ra một số hạn chế và đề xuất phương hướng kiện toàn toàn - xây dựng và bảo vệ giữ gìn lực lượng an ninh nhân dân. Trong đó, *phương hướng* “tiến hành giáo dục chính trị - tư tưởng cho cán bộ, chiến sĩ lực lượng an ninh nhân dân có quan điểm, lập trường giai cấp, có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, có ý thức tổ chức, có kỷ luật nghiêm và chỉ thị của cấp trên, có ý thức cảnh giác cao với âm mưu xảo quyệt, hoạt động phá hoại nội bộ ta của bọn địch và người xấu. Nhất là chiến lược “*diễn biến hòa bình*” và “*cách mạng màu*” của bọn địch đối với lực lượng của ta” là phương hướng nghiên cứu sinh có thể tham khảo để xác định phương hướng của luận án.

Phonkham Sengdala (2012) trong bài viết “*Một số vấn đề về xây dựng cán bộ tại Bộ An ninh*” [84, tr.33-38].

Tác giả đã tập trung phân tích thực trạng cán bộ và thực trạng xây dựng cán bộ tại Bộ An ninh nước CHDCND Lào. Trong đó, tập trung cố gắng phân tích các vấn đề đã và đang đặt ra gây nên những cản trở đối với việc xây dựng cán bộ tại Bộ An ninh. Từ đó, tác giả đã đề xuất một số kiến nghị nhằm phát huy công tác xây dựng cán bộ tại Bộ An ninh Lào, trong đó chú trọng thực hiện tốt yêu cầu tiếp tục công tác ĐTBĐ nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ tại Bộ An ninh nước Lào thời gian tới đáp ứng yêu cầu của bối cảnh mới.

Phonkham Sengdala (2013) trong luận văn thạc sĩ “*Nâng cao chất lượng công tác đào tạo cán bộ ở Bộ An ninh Lào*” [85].

Công trình đã tập trung nghiên cứu và làm rõ vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác đào tạo cán bộ ở Bộ An ninh Lào. Đồng thời đã

phân tích thực trạng thực hiện công tác đào tạo cán bộ và chỉ rõ những vấn đề đặt ra cản trở chất lượng của công tác đào tạo cán bộ của Bộ An ninh Lào thời gian qua. Từ đó, đã đề xuất một số phương hướng, giải pháp và cả những khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo cán bộ của Bộ An ninh Lào trong thời gian tới.

Chít tạ vông Xay Pha Vông (2014) trong bài viết *“Đào tạo và bồi dưỡng lực lượng an ninh ở Bộ An ninh nhân dân Lào”* [96].

Tác giả cho rằng coi trọng tiêu chuẩn cán bộ làm cơ sở quy định nội dung bồi dưỡng phù hợp với mục đích, yêu cầu từng giai đoạn, tập trung vào các nội dung chủ yếu như sau: có bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng, lập trường giai cấp, có tinh thần yêu nước, độc lập tự chủ, trung thành phục vụ đất nước, nhân dân, có tâm hồn trong sạch, học hỏi có hệ thống chủ nghĩa Mác - Lênin, chủ nghĩa xã hội, biết sâu sắc thực chất chế độ dân chủ nhân dân và đường lối đổi mới có nguyên tắc của Đảng, công tác quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội trong điều kiện mới và quán triệt truyền thống tốt đẹp của Đảng. Có kiến thức về khoa học kỹ thuật, có nghiệp vụ, nghề nghiệp, học hỏi pháp luật và biết ngoại ngữ.

Khamphat Salivon (2014) trong bài viết *“Một số quan điểm về công tác đào tạo - bồi dưỡng cán bộ trong lực lượng an ninh trong điều kiện mới”* [82, tr.15-21].

Nội dung chính của bài nghiên cứu này, đã tập trung nêu và phân tích các quan điểm của Đảng NDCM Lào, Bộ An ninh Lào liên quan đến công tác đào tạo - bồi dưỡng cán bộ trong lực lượng an ninh. Trên cơ sở đó tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo - bồi dưỡng cán bộ trong lực lượng an ninh nước Lào phù hợp nhất với hoàn cảnh lực lượng an ninh trong điều kiện mới hiện nay.

Hùm Phăn Phiủ Khêm Phon (2016) trong luận án tiến sĩ *“Chất lượng tổ chức cơ sở đảng thuộc Đảng bộ Bộ An ninh Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay”* [80].

Công trình này, đã khái quát về Đảng bộ Bộ An ninh và các tổ chức cơ sở đảng thuộc Đảng bộ Bộ An ninh từ đó làm rõ chất lượng tổ chức cơ sở đảng cũng như các tiêu chí đánh giá chất lượng tổ chức cơ sở đảng thuộc Đảng bộ Bộ An ninh CHDCND Lào. Từ việc phân tích thực trạng chất lượng tổ chức cơ sở đảng thuộc Đảng bộ Bộ An ninh CHDCND Lào, chỉ rõ những nguyên nhân và bài học kinh nghiệm, tác giả luận án đã đề ra những giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng tổ chức cơ sở đảng thuộc Đảng bộ Bộ An ninh CHDCND Lào.

Bualapha Vichitta (2016) trong bài viết *“Nâng cao chất lượng sinh hoạt ở các chi bộ Bộ An ninh hiện nay”* [98].

Công trình này, đã luận giải vai trò và tầm quan trọng cần thiết của việc sinh hoạt chi bộ cơ sở; thực trạng của sinh hoạt của các chi bộ Bộ An ninh. Từ đó đã đề xuất một số giải pháp để nâng cao hơn nữa chất lượng sinh hoạt ở các chi bộ Bộ An ninh trong những năm tiếp theo đó là: tăng cường hơn nữa việc giáo dục về chính trị tư tưởng cho cấp ủy, cán bộ, đảng viên về vai trò, ý nghĩa và tầm quan trọng về việc thực hiện sinh hoạt ở các chi bộ; thực hiện tốt Chỉ thị số 01/BCTTUĐ về việc tăng cường xây dựng chi bộ trong sạch, vững mạnh, kiên định của Bộ chính trị Trung ương Đảng; thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật trong Đảng, kịp thời biểu dương các chi bộ tiêu biểu; phát hiện sớm, chấn chỉnh các chi bộ có hiện tượng tiêu cực.

Bounhueang Thammakot (2018) trong luận án tiến sĩ *“Chất lượng đôi ngũ sĩ quan lực lượng cảnh sát nhân dân, Bộ An ninh nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay”* [93].

Công trình này đã khái quát về tổ chức, lực lượng; chức năng, nhiệm vụ và tổ chức lực lượng của Bộ An ninh (nay là Bộ Công an). Nhận diện và đưa ra khái niệm “ĐNSQ lực lượng cảnh sát nhân dân Lào, Bộ An ninh (Bộ Công an) là toàn bộ cán bộ lãnh đạo, chỉ huy, sĩ quan cảnh sát nhân dân làm

nhiệm vụ trong Bộ An ninh Lào, từ cơ quan Bộ đến Bộ Chỉ huy An ninh tỉnh, thành phố và An ninh các huyện, quận; An ninh cụm bản trong cả nước” [84, tr.30-31] và chỉ rõ một số đặc điểm, vị trí, vai trò của DNSQ này. Những vấn đề trên là cơ sở lý luận quan trọng để nghiên cứu sinh xây dựng cơ sở lý luận của đề tài luận án.

Bunchit Sengsavang (2018) với bài viết *“Tiếp tục xây dựng Đảng trong lực lượng an ninh có chất lượng cao”* [83, tr.33-38].

Tác giả đã luận giải vai trò và tầm quan trọng của công tác xây dựng Đảng trong lực lượng an ninh, với tư cách là lực lượng đặc thù, đảm bảo an ninh chính trị xã hội. Đồng thời cũng khái quát một số kết quả đã đạt được và một số tồn tại trong công tác xây dựng Đảng ở Bộ An ninh. Bài viết khẳng định, trước tình hình thế giới có những chuyển biến phức tạp, khó lường, bọn phản động ngày càng ráo riết tăng cường các hoạt động chống phá cách mạng, yêu cầu bảo vệ an ninh chính trị của đất nước ngày càng được quan tâm. Vì thế, để nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu, cần phải tiếp tục củng cố, xây dựng Đảng trong lực lượng an ninh sao cho có chất lượng hiệu quả để đáp ứng yêu cầu chính trị trong thời đại mới. Bài viết đã đề xuất một số giải pháp như: nâng cao nhận thức cho cấp ủy, đảng viên và cán bộ, chiến sĩ về vai trò và tầm quan trọng của công tác xây dựng Đảng trong lực lượng an ninh; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, chiến sĩ lực lượng an ninh; nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ ở các tổ chức cơ sở đảng; nâng cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy và đảng viên lực lượng an ninh; thực hiện tốt, có hiệu quả các nguyên tắc trong tổ chức và sinh hoạt đảng; tăng cường công tác kiểm tra giám sát, kỷ luật đảng.

Khamsavanh Sythavong (2018) trong luận văn thạc sĩ *“Nâng cao trình độ lý luận chính trị của cán bộ Tổng cục Chính trị Bộ An ninh Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay”* [92].

Tác giả đã tập trung nghiên cứu vấn đề lý luận và thực tiễn về việc nâng cao trình độ lý luận chính trị cho các cán bộ Tổng cục Chính trị. Ngoài ra tác giả đã đề ra một số giải pháp chủ yếu nhằm tiếp tục nâng cao trình độ lý luận chính trị của cán bộ để đáp ứng được yêu cầu của công cuộc đổi mới ở Lào hiện nay.

Souksavanh Silavong (2019) trong luận văn thạc sĩ *“Đảng ủy Tổng cục Chính trị Bộ An ninh Lào lãnh đạo thực hiện công tác đào tạo cán bộ giai đoạn hiện nay”* [90].

Công trình này đã nghiên cứu sâu cơ sở lý luận và thực tiễn về thực trạng sự lãnh đạo của Đảng ủy Tổng cục chính trị Bộ An ninh Lào đối với công tác đào tạo cán bộ. Đồng thời, tác giả cũng đã tìm hiểu thêm về những yếu tố tác động đến vấn đề nghiên cứu và trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất những giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường sự lãnh đạo của Đảng ủy Tổng cục chính trị Bộ An ninh Lào đối với công tác đào tạo cán bộ.

Phonesavanh Latsavong (2020) trong bài viết *“Quản lý nhà nước về bồi dưỡng đội ngũ công chức nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào”* [81].

Trên cơ sở phân tích thực trạng 184.874 cán bộ, công chức của nước CHDCND Lào hiện nay dựa trên chất lượng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học và thực trạng về công tác bồi dưỡng công chức của nước CHDCND Lào, tác giả đã đưa ra một số giải pháp: rà soát hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về bồi dưỡng đội ngũ công chức; điều chỉnh chiến lược, quy hoạch, kế hoạch bồi dưỡng công chức cho phù hợp với giai đoạn mới; nâng cao năng lực, chất lượng thực thi công vụ của công chức làm công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng công chức; hoàn thiện nội dung chương trình, thời lượng giảng dạy và quy trình tổ chức bồi dưỡng công chức theo hướng giảm lý thuyết, chú trọng thực hành;... nhằm tăng cường công tác quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức ở CHDCND Lào.

Phouvanh Sipomthavibuon (2021) trong luận án tiến sĩ *“Bồi dưỡng cán Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào”* [91, tr.22-28].

Tác giả trên cơ sở nhận diện khái niệm, đặc điểm của cán bộ công an, Bộ Công an nước CHDCND Lào đã đưa ra khái niệm bồi dưỡng cán bộ công an. Theo đó, tác giả quan niệm “bồi dưỡng cán bộ công an là quá trình làm gia tăng và bổ sung, cập nhật những tri thức mới, kinh nghiệm thực tiễn và phẩm chất nghề nghiệp nhằm mục tiêu giúp cán bộ công an hoàn thiện kiến thức, kỹ năng để hoàn thành tốt những chức trách, nhiệm vụ được giao phục vụ cho sự phát triển của ngành công an” [91, tr.27]. Phân tích, làm rõ đặc điểm bồi dưỡng cán bộ công an, chủ thể, nội dung phương pháp bồi dưỡng và quy trình bồi dưỡng cán bộ công an. Qua phân tích thực trạng bồi dưỡng cán bộ công an nước CHDCND Lào những năm qua, tác giả đã đưa ra quan điểm và giải pháp đổi mới bồi dưỡng cán bộ công an nước CHDCND Lào thời gian tới. Có thể khẳng định đây là công trình có giá trị tham khảo cả về lý luận và thực tiễn để nghiên cứu sinh hoàn thành đề tài luận án này.

Thongsavanh Senouthay (2023) trong bài viết *“Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ đảng viên của Tổng cục Chính trị, Bộ Công an Lào”* [87].

Tác giả đã khẳng định Đảng NDCM Lào luôn quan tâm tới công tác ĐTBD đội ngũ đảng viên nói chung đặc biệt là công tác ĐTBD đội ngũ đảng viên trong Công an nhân dân nói riêng trên tinh thần quán triệt quan điểm của Đảng tại Đại hội lần thứ IX về “đột phá về phát triển nguồn lực con người” và thực hiện đúng Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X, XI về tư duy trong quản lý và xây dựng nguồn lực con người. Trên cơ sở khái quát thực trạng công tác ĐTBD cho đội ngũ đảng viên của Tổng cục Chính trị, Bộ Công an Lào thời gian qua. Tác giả đã đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác công tác ĐTBD cho đội ngũ đảng viên của Tổng cục Chính trị, Bộ Công an Lào. Các

giải pháp của bài viết là nguồn tham khảo quan trọng đối với nghiên cứu sinh trong đề xuất các giải pháp của đề tài luận án.

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

1.3.1. Kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã tổng quan luận án cần kế thừa

Bồi dưỡng cán bộ nói chung, bồi dưỡng sĩ quan công an nói riêng là vấn đề quan trọng, có ý nghĩa to lớn đến việc xây dựng phát triển lực lượng sĩ quan công an có trí thức, thường xuyên được cập nhật những biến đổi của tình hình trong nước, khu vực và trên thế giới để đáp ứng tốt những yêu cầu, nhiệm vụ công tác, thực hiện chức trách, nhiệm vụ. Do đó, ở trong và ngoài nước đã có nhiều nhà khoa học với những cách tiếp cận khác nhau, dựa trên những công trình khoa học đã tổng quan trên đây, có thể khái quát một số giá trị đã đạt được của các công trình nhau sau:

Thứ nhất, các công trình đã nghiên cứu đánh giá, phân tích khái niệm cán bộ, bồi dưỡng cán bộ từ nhiều hướng tiếp cận khác nhau. Song đều có điểm chung là “cán bộ là gốc của mọi việc”, sự thành công của tổ chức, cơ quan, đơn vị hay từng địa phương phụ thuộc lớn vào chất lượng đội ngũ cán bộ cũng như công tác bồi dưỡng cán bộ. Các tác giả đều thống nhất cho rằng, cùng với tổng thể các biện pháp thì hoạt động bồi dưỡng cán bộ là quan trọng, có ảnh hưởng to lớn đến chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp.

Thứ hai, nhiều công trình đã bàn đến DNSQ công an từ những góc độ khác nhau như: xây dựng văn hóa, đạo đức công vụ, văn hóa chính trị, biện pháp xây dựng đội ngũ công an đáp ứng yêu cầu thực hiện trong tình hình mới. Đồng thời trong các công trình cũng thể hiện rõ những đánh giá về vị trí, vai trò của DNSQ công an đối với tình hình an ninh trật tự, an toàn xã hội của đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng như hiện nay. Các công

trình cũng đã bàn nhiều về các giải pháp xây dựng ĐNSQ công an trong tình hình mới.

Thứ ba, khi nghiên cứu về công tác bồi dưỡng ĐNSQ công an, các công trình đều đề cao vị trí, vai trò của công tác này đến xây dựng, phát triển đội ngũ công an vững mạnh toàn diện. Theo các tác giả vấn đề quan trọng, cần thiết để công tác bồi dưỡng ĐNSQ công an, sĩ quan Bộ Công an nước CHDCND Lào cần thiết phải được tiến hành với sự thống nhất cao về mặt nhận thức của các chủ thể. Đồng thời cần thực hiện các giải pháp nâng cao hiệu quả bồi dưỡng ĐNSQ công an các công trình đều thống nhất của việc phải đổi mới nội dung, chương trình, đa dạng hóa các hình thức phương pháp bồi dưỡng,...

Có thể khẳng định những công trình nghiên cứu có liên quan cũng đã thể hiện sự đầy đủ, đa dạng về lý luận và thực tiễn trong việc bồi dưỡng ĐNSQ công an, nhưng các công trình nêu trên chưa thể hiện được hết các nội dung thực tiễn trong quá trình bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào đang đặt ra hiện nay. Và cho đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện, chuyên biệt về bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào hiện nay từ hướng tiếp cận của khoa học xây dựng đảng và chính quyền nhà nước. Từ thực tế này, vấn đề đặt ra có tính cấp thiết đối với các cơ quan có thẩm quyền, các nhà quản lý, đặc biệt là các nhà khoa học cần phải quan tâm nghiên cứu, đề xuất các giải pháp có tính ứng dụng vào thực tiễn công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ công an nước CHDCND Lào trong thời gian tới.

1.3.2. Những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu làm sáng tỏ

Trên cơ sở kế thừa, tiếp thu và vận dụng những luận điểm các công trình của các tác giả nghiên cứu trong và ngoài nước trên đây về công tác bồi dưỡng cán bộ, bồi dưỡng ĐNSQ công an, luận án, tập trung nghiên cứu làm sáng tỏ những vấn đề sau:

Thứ nhất, nghiên cứu làm rõ những đơn vị kiến thức liên quan trực tiếp và phục vụ đắc lực cho việc xây dựng khung lý thuyết của luận án, gồm: những vấn đề chủ yếu về Bộ Công an của nước CHDCND Lào (khái quát về lịch sử của Bộ Công an, vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, cơ cấu tổ chức của Bộ Công an CHDCND Lào); ĐNSQ của Bộ Công an CHDCND Lào (khái niệm, chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, vai trò và đặc điểm).

Thứ hai, xây dựng khung lý thuyết của luận án, gồm: khái niệm trung tâm của luận án là “Công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay”, xác định chủ thể, đối tượng, lực lượng tham gia; nội dung công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào giai đoạn hiện nay; nội dung, vai trò, những yếu tố tác động đến công tác bồi dưỡng.

Thứ ba, khảo sát, đánh giá thực trạng công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào từ năm 2020 đến nay, chỉ ra ưu điểm, khuyết điểm, nguyên nhân và tổng kết những kinh nghiệm.

Thứ tư, dự báo những yếu tố chủ yếu tác động, đề xuất phương hướng và những giải pháp chủ yếu tăng cường công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ CHDCND Lào đến năm 2035.

Các giải pháp đổi mới bồi dưỡng sĩ quan Bộ Công an nước CHDCND Lào trong luận án là các giải pháp được bố cục theo từng giải pháp cụ thể và đảm bảo yêu cầu về tính đồng bộ, tính toàn diện và có cơ sở khoa học. Trong đó, từng giải pháp được luận án xác định căn cứ, cơ sở đề xuất giải pháp; phân tích về nội dung của giải pháp; biện pháp cụ thể của từng giải pháp.

Tiểu kết chương 1

Công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an là một nội dung có tính thời sự, luôn nhận được sự quan tâm nghiên cứu từ nhiều nhà khoa học ở trong và ngoài nước với các cách tiếp cận đa dạng, phong phú. Trong phạm vi Chương 1, tác giả thực hiện việc hệ thống hóa và đánh giá các thành tựu nghiên cứu đi trước thông qua các nội dung trọng tâm sau:

Thứ nhất, tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài. Trên cơ sở sưu tầm, phân loại và phân tích đa chiều, tác giả đã khu biệt các nguồn tài liệu thành ba nhóm vấn đề cơ bản: (i) Nhóm các công trình nghiên cứu lý luận chung về cán bộ và công tác bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị; (ii) Nhóm các công trình nghiên cứu về đặc thù DNSQ công an và công tác xây dựng lực lượng vũ trang nhân dân; (iii) Nhóm các công trình nghiên cứu trực diện về lý luận và thực tiễn công tác bồi dưỡng DNSQ công an trong bối cảnh mới.

Thứ hai, đánh giá kết quả của các công trình đã công bố và xác định khoảng trống nghiên cứu. Thông qua việc phân tích kỹ lưỡng giá trị khoa học cũng như những hạn chế còn tồn tại của ba nhóm vấn đề nêu trên, luận án đã khẳng định những nội dung mà các tác giả đi trước đã giải quyết thỏa đáng. Đồng thời, tác giả chỉ rõ những 'khoảng trống' về lý luận và thực tiễn mà các công trình trước đó chưa đề cập hoặc chưa giải quyết thấu đáo. Đây chính là căn cứ khoa học quan trọng để luận án xác định hướng tiếp cận riêng biệt, tập trung phân tích và làm rõ những vấn đề cốt yếu nhằm hoàn thiện cơ chế bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay.

Chương 2

CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. BỘ CÔNG AN, ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1.1. Khái quát về lịch sử, vị trí, vai trò, nhiệm vụ, thẩm quyền, cơ cấu tổ chức của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

2.1.1.1. Khái quát quá trình ra đời, xây dựng và trưởng thành của Bộ Công an Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Tiền thân của Bộ An ninh Lào (Công an Lào) ngày nay là Bộ Nội vụ. Theo đó, từ ngày 13-15/08/1950 Đại hội đại biểu toàn quốc của Mặt trận NDCM Lào chính thức khai mạc ở nơi căn cứ địa của cuộc cách mạng. Đại hội đã lựa chọn Chính phủ gồm 5 đồng chí, trong đó đồng chí Suphanuvong làm Thủ tướng. Chính phủ Lào gồm có 5 Bộ, trong đó Bộ Nội vụ do đồng chí Phumi Vongvichit là người giữ chức vụ Bộ trưởng đầu tiên.

Giai đoạn năm 1952 - 1953, kẻ thù đã gia tăng do thám, tấn công căn cứ địa của cách mạng, vì thế để bảo vệ lãnh tụ của cuộc cách mạng, Bộ Nội vụ đã tổ chức thành lập Quân đoàn bảo vệ lãnh tụ Đảng - Chính phủ Lào.

Giai đoạn năm 1954 - 1975, tiến hành thành lập Quân đoàn Hòa bình Trung ương. Cụ thể, ngày 04/9/1954 Bộ Nội vụ đã ra Nghị định số 436 về việc cải tiến quản lý các cấp và xác định vai trò nhiệm vụ hệ thống tổ chức các cấp.

Tháng 10 năm 1954, Chủ tịch Kay Son Phom Vi Han công bố thành lập “Quân đoàn hòa bình Trung ương” hay còn gọi là “Ban Năm” ở căn cứ địa cách mạng tỉnh Hua phăn, gồm có 3 phòng trực thuộc: Phòng Liên hệ Bảo vệ, Phòng quản lý Cải tạo những người đã có hành vi vi phạm pháp luật trong hàng ngũ lực lượng vũ trang cách mạng và phòng giữ điều tra bọn phá hoại cách mạng ta. Trong Quân đoàn hòa bình Trung ương lúc đó có 35 đồng chí.

Tháng 11 năm 1957, một Chính phủ lưỡng đảng được thành lập gọi là “Khối thống nhất Lào Quân đội giải phóng nhân dân Lào đầu tiên”.

Năm 1961 - 1962: Năm 1961 “ Binh đoàn phòng vệ nội bộ” đổi thành “Bộ Tư lệnh An ninh Trung ương” quân số 56 đồng chí. Trong đó 11 đồng chí được tuyển chọn vào học tại Trường Cao đẳng An ninh Nhân dân (Học viện An ninh Nhân dân - C500 hiện nay) tại Việt Nam đợt một. Với địa phương, hầu như các tỉnh, thành đều có lực lượng an ninh. Đến năm 1962 lực lượng an ninh Trung ương đã có số lượng 113 người. Có cơ cấu tổ chức gồm 03 phòng: phòng thư trung ương, phòng phòng thư nội bộ và phòng chiến dịch an ninh.

Năm 1963, lớp bồi dưỡng nghiệp vụ bảo vệ đầu tiên được khai giảng tại trường Trung cấp Lý luận Chính trị ở Bản Navit, thôn Xieng Luông, huyện Săm Nưa, tỉnh Hua Phăn với tổng số 40 học viên tham gia. Năm 1965, Ban Chấp hành Trung ương Đảng NDCM Lào ra nghị quyết cải tạo các trụ sở xung quanh khu trung tâm. Lúc này Bộ Tư lệnh Trung ương được đổi tên thành “Văn phòng Trung ương” gồm có 5 ban, phòng: Ban Tổ chức Chính trị, Quốc phòng Trung ương, Phòng Nội vụ chiến lược an ninh và Phòng nghiên cứu và hành chính tổng hợp.

Năm 1966 - 1972, Tổng lực lượng an ninh là 1.625 đồng chí. Trong số này 520 người ở trung tâm và 1.105 người ở địa phương.

Năm 1973 - 1975, Lực lượng an ninh có tổng số hơn 2.000 đồng chí, lực lượng địa phương có 1.105 đồng chí.

Tháng 8 năm 1975, đất nước hoàn toàn giải phóng. Ngày 2 tháng 12, nước CHDCND Lào được thành lập. Sau sự kiện này, lần này tên được đổi từ “Văn phòng hòa bình Trung ương” thành “Bộ Nội vụ - cựu chiến binh - xã hội”.

Giai đoạn 1975 - 1990. Sau khi nước CHDCND Lào được thành lập vào ngày 2/12/1975, Bộ Công an Lào chính thức ra đời với nhiệm vụ bảo vệ

an ninh quốc gia, trật tự xã hội và củng cố chính quyền cách mạng. Trong giai đoạn này, Bộ Công an tập trung vào: Xây dựng lực lượng an ninh vững mạnh, trung thành với Đảng và Nhà nước; Trấn áp các phần tử phản động, bảo vệ thành quả cách mạng; Đảm bảo an ninh nội địa, đặc biệt là ổn định chính trị trong giai đoạn mới thành lập; Hợp tác an ninh với các nước láng giềng, đặc biệt là Việt Nam.

Giai đoạn 1991 - 2000, củng cố và phát triển. Bước vào thập niên 1990, Bộ Công an Lào tiếp tục kiện toàn tổ chức, nâng cao trình độ nghiệp vụ và mở rộng hợp tác quốc tế. Những điểm nhấn quan trọng trong giai đoạn này gồm: Đổi mới cơ cấu tổ chức, nâng cao tính chuyên nghiệp của lực lượng công an. Chú trọng công tác ĐTBĐ cán bộ công an theo mô hình hiện đại. Tăng cường hợp tác với Bộ Công an Việt Nam và các tổ chức an ninh khu vực. Chống lại các mối đe dọa từ tội phạm xuyên biên giới, buôn lậu ma túy.

Giai đoạn 2001 - 2010, mở rộng hợp tác quốc tế và hiện đại hóa. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, Bộ Công an Lào bước vào giai đoạn tăng cường hội nhập quốc tế và hiện đại hóa trang thiết bị. Các hoạt động chính bao gồm: Hiện đại hóa trang thiết bị kỹ thuật, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý an ninh. Tăng cường hợp tác với ASEAN, INTERPOL và các đối tác quốc tế. Đẩy mạnh công tác phòng chống tội phạm có tổ chức, tội phạm công nghệ cao. Cải tiến hệ thống quản lý hành chính công về an ninh, hộ chiếu và xuất nhập cảnh.

Giai đoạn 2011 - 2024, nâng cao năng lực và thích ứng với thách thức mới. Năm 2022, Đảng và Nhà nước Lào chính thức đổi tên từ Bộ An ninh thành Bộ Công an Lào, đồng thời tiếp tục hoàn thiện cơ chế hoạt động, tăng cường năng lực đối phó với các thách thức mới, đặc biệt là an ninh mạng và tội phạm phi truyền thống. Những điểm nổi bật trong giai đoạn này bao gồm: Đổi mới chiến lược an ninh quốc gia, thích ứng với sự phát triển của xã hội số. Chống tội phạm ma túy, buôn người và rửa tiền với quy mô lớn hơn. Cải thiện năng lực của lực lượng cảnh sát giao thông và cảnh sát cơ động. Hợp tác

chặt chẽ với Việt Nam, Trung Quốc và các nước ASEAN về an ninh mạng. Đẩy mạnh cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ số trong quản lý an ninh.

2.1.1.2. Vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, cơ cấu tổ chức của Bộ Công an Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

** Vị trí, vai trò của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*

Bộ Công an nước CHDCND Lào là một cơ quan quản lý nhà nước ở cấp vĩ mô trong bộ máy Chính phủ [58, tr.2], đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp về mọi mặt của Trung ương Đảng NDCM Lào.

Bộ Công an có vai trò: Tham mưu cho Trung ương Đảng và Chính phủ về xác định các chiến lược cho an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội của đất nước; Xây dựng lực lượng công an nhân dân trong sạch, vững mạnh toàn diện, xứng đáng là lực lượng nòng cốt trung thành, tin cậy của Đảng, Nhà nước và nhân dân; Tổ chức thực hiện bảo vệ Tổ quốc, gìn giữ an ninh trật tự, bảo vệ chế độ dân chủ nhân dân cho vững mạnh; Thực hiện nhiệm vụ và thẩm quyền trong sự nghiệp quản lý Nhà nước pháp quyền của Chính phủ CHDCND Lào [62, tr.2].

** Chức năng của Bộ Công an nước CHDCND Lào*

Bộ Công an Lào “là một tổ chức đặt dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp và toàn diện của Bộ Chính trị Trung ương Đảng và Ban Bí thư Trung ương Đảng; là tổ chức quản lý nhà nước cấp vĩ mô trong bộ máy Chính phủ” [62, tr.2]. Bộ Công an có chức năng tham mưu cho Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng và Chính phủ:

Chiến lược về công tác bảo vệ an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội của đất nước; xây dựng lực lượng an ninh trong sạch, vững mạnh toàn diện; tổ chức thực hiện đường lối, chính sách quốc phòng - an ninh toàn dân, toàn diện của Đảng, bảo vệ, giữ gìn vững chắc chế độ dân chủ nhân dân và thực hiện nhiệm vụ và quyền hạn trong quản lý, điều hành của nhà nước theo pháp luật quy định [62, tr.2].

** Nhiệm vụ của Bộ Công an nước CHDCND Lào*

Một là, chỉ huy - lãnh đạo toàn bộ công tác của các phòng ban trực thuộc của mình để hoàn thành nhiệm vụ chính mà Đảng giao. Bộ Chính trị và Ban Chấp hành Trung ương Đảng chính xây dựng Đảng, xây dựng - đào tạo cán bộ cho Bộ Công an để đảm bảo sự vững mạnh về bản lĩnh chính trị, tư tưởng, tổ chức và cách thức làm việc nhằm xây dựng lực lượng vũ trang ngày càng phát triển và từng bước hiện đại trở thành lực lượng nòng cốt trong nghiệp vụ bảo vệ tổ quốc, đảm bảo an ninh trật tự, an toàn xã hội. Chấp hành thực hiện các nghị quyết kỷ luật, kỷ cương trong lực lượng công an nhân dân. Lãnh đạo cán bộ chiến sĩ công an nhân dân và tạo điều kiện cho họ được tìm hiểu học hỏi về đường lối cách mạng, chuyên nghiệp, chuyên môn nhằm nâng cao trình độ, khả năng, bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng.

Hai là, nghiên cứu tham mưu về hoạch định các chính sách bảo vệ tổ quốc - giữ gìn hòa bình cho quần chúng nhân dân của Đảng để xây dựng thành chiến lược, pháp luật, nghị định, quy định. Kế hoạch hóa, dự án của Bộ Công an từng giai đoạn nhằm quản lý Nhà nước, quản lý xã hội thuộc lĩnh vực của mình.

Ba là, giữ gìn trật tự an toàn xã hội, tìm hiểu các tổ chức và hoạt động của bọn làm trái pháp hình sự đồng thời lên kế hoạch ngăn chặn, biện pháp phòng chống. Quản lý sự thực hiện luật giao thông, phương tiện giao thông và người sử dụng phương tiện giao thông. Bảo vệ và phòng chống chữa cháy, tổ chức quản lý các chạy giam chỉ đạo trực tiếp và kiểm tra các hoạt động của các đơn vị kinh doanh về bảo vệ trông khoan khổ toàn quốc.

Bốn là, cung cấp bảo mật cho sự lãnh đạo của Đảng - Nhà nước, bảo vệ đời sống và lợi ích hợp pháp của quần chúng. Bảo vệ văn phòng cơ quan, nền tảng kinh tế - xã hội quốc gia, bảo vệ cuộc họp cấp quốc gia và quốc tế. Bảo vệ khách đại sứ quán nước ngoài, các tổ chức quốc tế cũng như bảo vệ

an toàn trật tự xã hội cho người nước ngoài đang sinh sống tại nước CHDCND Lào.

Năm là, xây dựng lực lượng công an vững mạnh toàn diện, tinh nhuệ và từng bước hiện đại luôn luôn trung thành với Đảng với nhân dân. Có trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ chính trị, dũng cảm, hy sinh vì lợi ích chung của tổ quốc; có ý thức nghiêm chỉnh về pháp luật, có cuộc sống trong sạch bình yên, có kiến thức và khả năng về chuyên môn nghiệp vụ, khoa học và kỹ thuật hiện đại; biết tôn trọng và phục vụ nhân dân; biết cách vận động quần chúng tham gia công tác bảo vệ an ninh mở rộng [62, tr.5].

** Thẩm quyền của Bộ Công an nước CHDCND Lào*

Một là, kiểm tra sự tuân thủ tôn trọng và thực thi pháp luật trong xã hội để đảm bảo an ninh trật tự của xã hội, đời sống, tài sản và lợi ích chung của Nhà nước và nhân dân.

Hai là, tổ chức, bố trí lực lượng vào các địa điểm, lĩnh vực và khu vực cần thiết; tìm hiểu, sưu tầm, nghiên cứu-phân tích, vận dụng thông tin liên quan đến công tác bảo vệ an ninh quốc gia và bảo đảm trật tự an toàn xã hội.

Ba là, ra lệnh đình chỉ hoặc tạm dừng các hoạt động của tổ chức cá nhân can thiệp đến sự bền vững của tổ quốc, an ninh trật tự xã hội trong trường hợp cần thiết và cấp thiết từ đó báo cáo cấp trên để xin ý kiến chỉ đạo.

Bốn là, lắp ráp và sử dụng vũ khí, phương tiện, công cụ kỹ thuật công nghệ chuyên môn theo quy chế của Bộ An ninh đề ra để đảm bảo sự thực hiện nhiệm vụ của mình.

Năm là, điều tra - gián điệp hình sự, thực hiện các biện pháp điều tra - gián điệp và biện pháp ngăn chặn như: bắt người, tạm giữ, tạm giam, cấm đi khỏi nơi cư trú, bản lĩnh, thả người, điều tra nghiên cứu, tịch thu tài sản theo Luật hình sự đã quy định.

Có quyền thực hiện các quyền theo Hiến pháp, pháp luật [62].

** Cơ cấu tổ chức của Bộ Công an nước CHDCND Lào*

Qua nhiều lần thay đổi, đến ngày 27-02-2007, tại Nghị định số 79/TTg, về tổ chức và hoạt động của Bộ An ninh (Bộ Công an), tổ chức bộ máy gồm [62, tr.7-8]:

- 1) Tổng cục Chính trị An ninh;
- 2) Tổng cục An ninh;
- 3) Tổng cục Cảnh sát;
- 4) Tổng cục Hậu cần;
- 5) Văn phòng Bộ;
- 6) Cục Trinh sát 504;
- 7) Cục Quản lý hộ khẩu và xây dựng cơ sở;
- 8) Cục Thông tin;
- 9) Cục Kiểm tra;
- 10) Cục Nghiên cứu khoa học và lịch sử;
- 11) Cục Giam giữ - Cải tạo;
- 12) Bộ Tư lệnh bảo vệ Trung ương;
- 13) Bộ Tư lệnh bảo vệ mục tiêu;
- 14) Bộ Tư lệnh bảo vệ cơ động;
- 15) Học viện An ninh nhân dân;
- 16) Học viện Cảnh sát nhân dân.
- 17) Học viện Chính trị Công an nhân dân

Ở cấp tỉnh có Bộ chỉ huy An ninh (Công an) tỉnh và thành phố gồm bộ máy tổ chức:

- 1) Văn phòng Bộ chỉ huy;
- 2) Phòng Chính trị;
- 3) Phòng An ninh;
- 4) Phòng Cảnh sát;
- 5) Phòng Hậu cần;

6) Phòng Quản lý dân số và An ninh bản;

7) Đơn vị 102;

8) Tiểu đoàn cơ động;

9) Trường trung cấp hoặc sơ cấp An ninh.

Ở cấp huyện có Bộ chỉ huy An ninh (Công an) huyện và quận gồm bộ máy tổ chức:

1) Văn phòng Hành chính và Tổ chức;

2) Đội An ninh;

3) Đội Cảnh sát;

4) Đội Hậu cần;

5) Các đội An ninh Cụm bản.

Các tổ chức Đảng gồm: Ban chấp hành Đảng bộ; cơ cấu Đảng Tổng cục và đảng bộ và chi bộ cơ sở.

Các tổ chức của Nhà nước gồm có: Bộ trưởng, thứ trưởng, các Tổng cục trưởng và phó tổng cục trưởng, chánh văn phòng và phó chánh văn phòng của bộ. Các cục trưởng và phó cục trưởng, các cấp chỉ huy và phó chỉ huy, các trưởng phòng và phó trưởng phòng...

2.1.2. Đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

2.1.2.1. Khái niệm sĩ quan và đội ngũ sĩ quan

Đội ngũ, theo từ điển tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học, *đội ngũ* có hai nghĩa, thứ nhất, *đội ngũ* “là khối đông người được tập hợp và tổ chức thành lực lượng chiến đấu. Thứ hai, *đội ngũ* là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng” [54, tr.328].

Ngày nay, khái niệm này được sử dụng rộng rãi trong các tổ chức xã hội như: *Đội ngũ* cán bộ, công chức; *đội ngũ* trí thức; *đội ngũ* y - bác sĩ... đều xuất phát theo cách hiểu thứ nhất. Trong hoạt động quân sự, *đội ngũ* được

hiểu là khối đông người được tập hợp lại một cách chỉnh tề, thống nhất và được tổ chức thành lực lượng chiến đấu.

Sĩ quan theo từ điển tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học, “*sĩ quan* là quân nhân có quân hàm từ cấp úy trở lên” [54, tr.827]. Theo cách hiểu khác, sĩ quan là cán bộ thuộc lực lượng vũ trang như quân đội, công an... của một quốc gia có chủ quyền, hoạt động trong lĩnh vực quân sự, an ninh, đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo, chỉ huy, quản lý hoặc trực tiếp thực hiện một số nhiệm vụ khác được Nhà nước của Quốc gia đó phong, thăng quân hàm cấp úy, cấp tá và cấp tướng.

Trong Luật Công an nhân dân Lào sửa đổi ngày 09/5/2017, tại Điều 2 Chương IV quy định: “*Sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ* là công dân Lào được tuyển chọn, đào tạo, huấn luyện và hoạt động trong lĩnh vực nghiệp vụ của Công an nhân dân, được phong, thăng cấp bậc hàm cấp tướng, cấp tá, cấp úy, hạ sĩ quan. “*Sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật* là công dân Lào được tuyển chọn, hoạt động trong lĩnh vực chuyên môn kỹ thuật của Công an nhân dân, được phong, thăng cấp bậc hàm cấp tá, cấp úy, hạ sĩ quan” [86].

Như vậy, có thể hiểu: *Sĩ quan công an CHDCND Lào là những người được lựa chọn và đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác ngành công an, hoạt động trong lĩnh vực an ninh, trật tự, là những cán bộ lãnh đạo, chỉ huy, quản lý hoạt động của các đơn vị trong lực lượng công an hoặc toàn bộ lực lượng công an; hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác như nghiệp vụ, kỹ thuật trong công an, có quân hàm cấp úy, cấp tá và cấp tướng do nhà nước phong.*

Từ những điều nêu trên, có thể nêu khái niệm: *ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào là tập hợp các sĩ quan công an; thực hiện chức trách, nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ huy, quản lý hoạt động của các đơn vị trong lực lượng công an hoặc toàn bộ lực lượng công an; hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác như nghiệp vụ, kỹ thuật trong công an; dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Đảng*

ủy Công an Trung ương, các cấp ủy địa phương, quản lý của Bộ An ninh và chính quyền địa phương; là lực lượng đặc biệt quan trọng, nòng cốt trong bảo đảm an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội ở các địa phương và toàn bộ nước Lào, tạo thuận lợi cho việc phát triển kinh tế - xã hội, bảo vệ Tổ quốc.

Ở Lào gọi là Bộ An ninh; ở Việt Nam gọi là Bộ Công an.

Như vậy, DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào là lực lượng chủ chốt, nòng cốt trong công tác bảo vệ an ninh quốc gia, duy trì trật tự an toàn xã hội và thực thi pháp luật. Họ bao gồm các sĩ quan được đào tạo bài bản về chuyên môn, nghiệp vụ và chính trị, có nhiệm vụ chỉ huy, quản lý và thực hiện các hoạt động nghiệp vụ công an nhằm đảm bảo an ninh, trật tự trong phạm vi toàn quốc. Đội ngũ này được tổ chức theo hệ thống cấp bậc, có tính kỷ luật cao, hoạt động theo chỉ đạo của Bộ Công an và tuân thủ pháp luật của Nhà nước Lào. Bên cạnh đó, DNSQ công an Lào còn đóng vai trò quan trọng trong công tác hợp tác quốc tế, ĐTBĐ và xây dựng lực lượng kế cận, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

2.1.2.2. Chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn và vai trò của đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

** Cơ sở khoa học xác định chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn của DNSQ*

Cơ sở khoa học để xác định chức trách, nhiệm vụ và quyền hạn của DNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào được xây dựng dựa trên sự kết hợp giữa lý luận Mác - Lênin về bạo lực cách mạng, vai trò của lực lượng vũ trang trong bảo vệ thành quả cách mạng và thực tiễn thể chế chính trị của Lào.

Thứ nhất, xuất phát từ học thuyết về xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, lực lượng Công an nhân dân Lào là công cụ bạo lực sắc bén, là lực lượng vũ trang trọng yếu, đặt dưới sự lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt của Đảng NDCM Lào. Do đó, chức trách của sĩ quan phải phản ánh tính chất giai cấp và mục tiêu bảo vệ chế độ dân chủ nhân dân.

Thứ hai, dựa trên Luật lực lượng Công an nhân dân Lào [86] và các nghị quyết về chiến lược bảo vệ Tổ quốc, chức trách và nhiệm vụ của sĩ quan được cụ thể hóa thành các quy phạm pháp luật nhằm bảo đảm tính pháp lý và thống nhất trong tổ chức, điều hành của Nhà nước.

Thứ ba, vai trò của sĩ quan được xác định dựa trên yêu cầu khách quan của thực tiễn đấu tranh phòng, chống tội phạm và bảo đảm an ninh quốc gia trong tình hình mới [59].

** Chức trách của ĐNSQ*

Chức trách của ĐNSQ là những trọng trách, phạm vi trách nhiệm được Đảng và Nhà nước giao phó, gắn liền với vị trí công tác và cấp bậc hàm của mỗi sĩ quan trong hệ thống tổ chức. Chức trách này bao gồm:

Một là, lãnh đạo, chỉ đạo và chỉ huy chiến đấu. Sĩ quan giữ vai trò hạt nhân trong việc tổ chức, điều hành lực lượng công an thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội của đất nước. Đây là chức trách cốt yếu, đòi hỏi khả năng tư duy chiến lược và năng lực ra quyết định trong các tình huống khẩn cấp.

Hai là, xây dựng lực lượng công an nhân dân vững mạnh. Trực tiếp lãnh đạo công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, tổ chức và hậu cần, nhằm xây dựng lực lượng công an trong sạch, vững mạnh toàn diện, chính quy, tinh nhuệ và từng bước hiện đại.

Ba là, tổ chức thực hiện đường lối, chính sách quốc phòng - an ninh toàn dân. Cụ thể hóa các nghị quyết của Đảng NDCM Lào về thể trận an ninh nhân dân gắn với quốc phòng toàn dân; thực hiện đúng nhiệm vụ, quyền hạn trong quản lý, điều hành của Nhà nước theo quy định pháp luật.

Bốn là, tham mưu và tổ chức thể trận an ninh tại địa phương. Chủ động tham mưu cho các cấp ủy địa phương về chiến lược an ninh trật tự, đồng thời trực tiếp xây dựng mạng lưới an ninh nhân dân vững chắc tại cơ sở.

** Nhiệm vụ và quyền hạn của DNSQ*

Nhiệm vụ và quyền hạn là những công việc cụ thể và quyền năng pháp lý mà sĩ quan được sử dụng để thực thi chức trách. Theo Luật lực lượng Công an nhân dân Lào, DNSQ có các nhiệm vụ và quyền hạn trọng yếu sau:

Thực thi và giám sát việc tuân thủ pháp luật. Sĩ quan chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc bảo đảm kỷ cương xã hội, thực hiện các quy trình tố tụng và xử lý vi phạm hành chính theo đúng thẩm quyền được giao [86, Điều 13, tr.8-10].

Bảo vệ tuyệt đối an ninh quốc gia. Chủ động phát hiện, phòng ngừa và đấu tranh làm thất bại mọi âm mưu "diễn biến hòa bình", bạo loạn lật đổ của các thế lực thù địch, phản động, bảo vệ vững chắc chủ quyền quốc gia và sự ổn định của chế độ.

Đấu tranh phòng, chống tội phạm toàn diện. Thực hiện các biện pháp nghiệp vụ để điều tra, truy bắt và xử lý các loại tội phạm hình sự, kinh tế, ma túy, đặc biệt là tội phạm công nghệ cao và tội phạm xuyên quốc gia đang diễn biến phức tạp hiện nay [59].

Đảm bảo trật tự an toàn xã hội và an sinh. Quản lý hành chính về trật tự xã hội, bảo đảm an toàn giao thông, phòng chống cháy nổ, đồng thời là lực lượng xung kích trong ứng phó thiên tai, thảm họa tại địa phương.

Thực hiện hợp tác quốc tế về an ninh. Tham gia các cơ chế hợp tác khu vực (như ASEANAPOL, INTERPOL) để phối hợp đấu tranh chống tội phạm quốc tế, bảo vệ an ninh biên giới và thực hiện các cam kết quốc tế của Lào.

** Vai trò của DNSQ*

DNSQ Bộ Công an Lào giữ vai trò nòng cốt, là "xương sống" của lực lượng vũ trang nhân dân trong sự nghiệp bảo vệ an ninh quốc gia. Vai trò này được thể hiện qua các phương diện sau:

Thứ nhất, vai trò quyết định trong bảo vệ chế độ và an ninh chính trị. DNSQ là lực lượng nòng cốt bảo vệ Đảng, Nhà nước và lợi ích của nhân dân.

Với trình độ nghiệp vụ hệ thống và bản lĩnh chính trị vững vàng, họ là lá chắn ngăn chặn mọi hành vi xâm phạm an ninh quốc gia [86, Điều 11, tr.6-7].

Thứ hai, vai trò hạt nhân trong xây dựng lực lượng. Sĩ quan không chỉ là người thực thi mà còn là người giáo dục, truyền đạt kinh nghiệm cho thế hệ công an trẻ. Sự gương mẫu về đạo đức và tinh thông về nghiệp vụ của sĩ quan là nhân tố then chốt để nâng cao chất lượng huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu của toàn ngành.

Thứ ba, vai trò cầu nối trong hợp tác đối ngoại. Trong bối cảnh hội nhập, sĩ quan là lực lượng trực tiếp triển khai các hoạt động hợp tác an ninh với các nước, đặc biệt là mối quan hệ đoàn kết đặc biệt giữa Bộ Công an Lào và Bộ Công an Việt Nam, nhằm tiếp thu kinh nghiệm và công nghệ hiện đại phục vụ công tác [59, tr.12].

Thứ tư, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Bằng việc giữ vững môi trường hòa bình, ổn định, ĐNSQ góp phần tạo dựng niềm tin cho các nhà đầu tư và bảo đảm an toàn cho các công trình trọng điểm quốc gia. Đồng thời, qua các hoạt động dân vận, hỗ trợ nhân dân vùng sâu, vùng xa, họ góp phần quan trọng vào công tác an sinh xã hội và củng cố khối đại đoàn kết các bộ tộc Lào.

2.1.2.3. Đặc điểm của đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Thứ nhất, ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào luôn được bảo đảm về số lượng, cơ cấu giới tính, quân hàm, bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ được giao

Về số lượng: đến hết năm 2023 theo số liệu từ Tổng cục Chính trị An ninh, ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào có “tổng số 42.988 đồng chí trong đó nữ 6.944 đồng chí chiếm 16,1%. Về quân hàm: ĐNSQ của Bộ Công an hiện tại chưa có Đại tướng; Thượng tướng 01 đồng chí; Trung tướng 03 đồng chí; Thiếu tướng 20 đồng chí; Đại tá 151 đồng chí trong đó nữ 05

đồng chí chiếm 3,31%; Thượng tá 4.889 đồng chí trong đó nữ 384 đồng chí chiếm 7,85%; Thiếu tá 6.671 đồng chí; Đại úy 7.886 đồng chí. trong đó nữ 1.256 đồng chí chiếm 15,92%; Thượng úy 11.173 đồng chí trong đó nữ 2.152 đồng chí chiếm 19,26%; Trung úy 6.590 đồng chí trong đó nữ 1.253 đồng chí; Thiếu úy 5.614 đồng chí trong đó nữ có 974 đồng chí chiếm 19,01%” [94].

Về cơ cấu độ tuổi: trong những năm gần đây, Đảng NDCM Lào, trực tiếp là Đảng ủy Bộ Công an coi trọng hơn đến công tác đào tạo sĩ quan công an, nên DNSQ công an được trẻ hóa hơn, nhất là sỹ quan cấp úy sau khi tốt nghiệp các trường đào tạo sỹ quan của Bộ Công an, số lượng sỹ quan cấp úy có xu hướng tăng nhanh. Ngoài ra các cấp ủy có thẩm quyền tuyển dụng cán bộ về làm việc trong ngành Công an quan tâm hơn đến việc tuyển dụng cán bộ được đào tạo ở các trường đại học của Lào, có chuyên ngành được đào tạo cần thiết cho việc thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị trong ngành Công an, có nguyện vọng làm việc trong ngành Công an đã được chuyển về làm việc ở các đơn vị công an. Điều này, làm cho độ tuổi sỹ quan công an được trẻ hóa một bước khá lớn [94].

Thứ hai, DNSQ Bộ Công an Lào cơ bản có trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức, lối sống tốt.

Là bộ phận quan trọng của lực lượng vũ trang nhân dân Lào, DNSQ Bộ Công an được tuyển chọn, đào tạo theo quy trình chặt chẽ, nghiêm ngặt cả về chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống. Để trở thành sỹ quan Công an nhân dân Lào, mỗi cá nhân phải trải qua các kỳ thi tuyển, xét tuyển với yêu cầu cao về trình độ học vấn, năng lực tư duy và kiến thức chuyên môn; đồng thời phải hoàn thành chương trình đào tạo chính quy từ 4 đến 5 năm tại các học viện, nhà trường của Bộ Công an.

Song song với yêu cầu về chuyên môn, công tác thẩm tra, xác minh lý lịch chính trị đối với bản thân và gia đình người học được thực hiện nghiêm túc, bảo đảm tiêu chuẩn chính trị của cán bộ, chiến sỹ công an. Trong quá trình đào tạo, học viên được trang bị hệ thống kiến thức cơ bản về chủ nghĩa

Mác - Lênin, tư tưởng Cay Xôn Phôm Vi Hăn, con đường đi lên chủ nghĩa xã hội của Lào, quan điểm, đường lối của Đảng NDCM Lào, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của lực lượng Công an nhân dân. Nhờ đó, ĐNSQ Bộ Công an Lào nhìn chung có nền tảng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh và trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đặc điểm này tạo điều kiện thuận lợi cho công tác bồi dưỡng ĐNSQ, nhất là trong việc triển khai các chương trình bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, chỉ huy, ngoại ngữ và năng lực hội nhập quốc tế.

Thứ ba, ĐNSQ Bộ Công an Lào được tuyển chọn khắt khe, đào tạo chính quy, có bản lĩnh chính trị vững vàng và trình độ nghiệp vụ tương đối toàn diện.

Mặc dù quân số tương đối lớn, song ĐNSQ Bộ Công an Lào được sàng lọc nghiêm túc theo các tiêu chuẩn chặt chẽ của ngành về chính trị, sức khỏe và trình độ học vấn. Quá trình tuyển sinh vào các cơ sở đào tạo công an có tính cạnh tranh cao, bảo đảm lựa chọn được những cá nhân có năng lực, phẩm chất phù hợp. Phần lớn sĩ quan Bộ Công an được đào tạo trong các cơ sở đào tạo chính quy của Lào và nước ngoài, chủ yếu tại các học viện, trường công an của Việt Nam và Trung Quốc. Môi trường đào tạo tập trung, kỷ luật nghiêm minh đã góp phần hình thành ở sĩ quan công an tác phong chính quy, ý thức tổ chức kỷ luật cao, tinh thần sẵn sàng chiến đấu và khả năng chấp hành nghiêm mệnh lệnh trong mọi tình huống. Bên cạnh đó, sự đa dạng về chuyên ngành đào tạo và quá trình rèn luyện, thử thách trong thực tiễn công tác đã giúp ĐNSQ có tư duy linh hoạt, năng động, sáng tạo và tinh thần vượt khó trong thực hiện nhiệm vụ. Đây là cơ sở quan trọng để nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an Lào, đặc biệt là các nội dung bồi dưỡng chuyên sâu, bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Thứ tư, hoạt động của DNSQ Bộ Công an Lào mang tính độc lập cao và diễn ra trên phạm vi rộng khắp cả nước.

Với vai trò là lực lượng nòng cốt trong bảo vệ an ninh quốc gia và trật tự, an toàn xã hội, DNSQ Bộ Công an Lào thường xuyên thực hiện nhiệm vụ trong điều kiện công tác độc lập, xa trung tâm chỉ huy, nhất là tại các địa bàn vùng sâu, vùng xa, biên giới và khu vực trọng điểm về an ninh. Điều này đòi hỏi sĩ quan công an phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực tự chủ cao, khả năng xử lý linh hoạt, kịp thời và chính xác các tình huống phức tạp nảy sinh tại cơ sở.

Phạm vi hoạt động rộng khắp từ đô thị, nông thôn đến miền núi, biên giới với điều kiện địa hình, khí hậu đa dạng đã đặt ra yêu cầu cao về sức khỏe, khả năng thích ứng và năng lực công tác thực tiễn của DNSQ. Đồng thời, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, sĩ quan công an phải thường xuyên phối hợp chặt chẽ với lực lượng quân đội, dân quân tự vệ, chính quyền địa phương và các tổ chức chính trị - xã hội nhằm xây dựng thể trận an ninh nhân dân vững chắc, nâng cao nhận thức của nhân dân về công tác bảo đảm an ninh, trật tự. Đặc điểm này vừa là thuận lợi, vừa đặt ra yêu cầu cao đối với công tác bồi dưỡng, nhất là bồi dưỡng năng lực thực tiễn, kỹ năng xử lý tình huống, khả năng phối hợp liên ngành và công tác dân vận của DNSQ.

Thứ năm, DNSQ Bộ Công an Lào được trang bị tương đối toàn diện kiến thức về pháp luật, lịch sử dân tộc, lịch sử Đảng và truyền thống của lực lượng Công an nhân dân.

Thông qua quá trình đào tạo chính quy, giáo dục truyền thống, hoạt động ngoại khóa và nghiên cứu thực tế, sĩ quan Bộ Công an Lào được trang bị những tri thức cơ bản về lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc Lào, quá trình hình thành, phát triển và vai trò lãnh đạo của Đảng NDCM Lào trong các giai đoạn cách mạng. Đồng thời, sĩ quan công an được học tập các nội dung về nhà nước dân chủ nhân dân Lào, pháp luật và pháp chế xã hội chủ

nghĩa, thể chế chính trị trên thế giới và các giá trị chính trị phổ quát của nhân loại như dân chủ, tự do, nhân quyền.

Bên cạnh đó, ĐNSQ còn được trang bị hệ thống tri thức về chủ nghĩa Mác - Lênin liên quan đến chiến tranh nhân dân, xây dựng lực lượng vũ trang; hiểu rõ nguồn gốc, bản chất, chức năng, nhiệm vụ, sức mạnh chiến đấu và quy luật vận động, phát triển của lực lượng Công an nhân dân; phương hướng xây dựng lực lượng Công an nhân dân Lào theo hướng cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại. Những tri thức này góp phần nâng cao nhận thức chính trị, củng cố niềm tin, lý tưởng cách mạng và ý thức trách nhiệm của ĐNSQ Bộ Công an Lào trong thực hiện những nhiệm vụ được giao.

2.2. BỒI DƯỠNG VÀ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.2.1. Bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào - khái niệm, nội dung, hình thức, phương pháp, mối quan hệ với đào tạo

2.2.1.1. Khái niệm, nội dung bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an

*** Khái niệm bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an**

Bồi dưỡng là một thuật ngữ được sử dụng rộng rãi và theo Từ điển tiếng Việt, bồi dưỡng là “làm cho tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất. Bồi dưỡng cán bộ trẻ. Bồi dưỡng đạo đức” [54, tr.118]. Như vậy, bồi dưỡng ở đây được hiểu là làm cho ai đó giỏi hơn và tốt hơn, là tái đào tạo hay đào tạo lại.

Ngoài ra, bồi dưỡng còn là sự thể hiện một quá trình trải qua việc đào tạo, giáo dục nhằm nâng cao được kiến thức mới cho những cán bộ, nhân viên được giữ chức vụ hoặc đang thực thi công tác của một bậc, ngạch nào đó nhất định có thể sát hạch và đạt yêu cầu. Và lúc này cán bộ, nhân viên nào đó hoàn thành một khóa học bồi dưỡng sẽ nhận được chứng chỉ để minh chứng cũng như ghi nhận kết quả đó. Ở một góc cạnh khác, bồi dưỡng còn được hiểu là quá trình một cá nhân sẽ cập nhật kiến thức cùng với các kỹ năng để nâng cao

nghe nghiệp. Quá trình này chỉ được thực hiện khi cá nhân hoặc tổ chức cá nhân đang là thành viên có nhu cầu nhằm đáp ứng yêu cầu của công việc.

Theo quy định của pháp luật hiện hành ở nước Lào từ Nghị định số 16/2011/NĐ-CP về bồi dưỡng công chức đưa ra một số hình thức bồi dưỡng sau: Bồi dưỡng trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng hoạt động theo chương trình quy định cho các ngạch công chức; Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn, chức vụ lãnh đạo, quản lý là trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc theo chương trình quy định cho từng chức vụ lãnh đạo, quản lý; Bồi dưỡng theo vị trí việc làm là trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp cần thiết để làm tốt công việc được giao.

Qua những tiếp cận trên, có thể nhận thấy một số điểm chung của hoạt động bồi dưỡng là: 1) Bồi dưỡng nhằm mục tiêu trang bị kiến thức kỹ năng cho người lao động sau khi người đó đã được bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng nhất định hoặc đã trải qua làm việc trong một ngành nghề nhất định; 2) Bồi dưỡng nhằm đạt được mục tiêu phát triển cá nhân và đem lại lợi ích cho tổ chức mà cá nhân đó làm việc; 3) Bồi dưỡng nhằm mục tiêu trang bị những kiến thức mang tính cập nhật và kỹ năng nghề nghiệp để người lao động thực hiện công việc tốt hơn; và 4) Hoạt động bồi dưỡng có thể diễn ra chủ động hoặc bị động, bồi dưỡng có thể diễn ra trong một thời gian ngắn [64].

Từ những tiếp cận, phân tích trên, luận án đưa ra khái niệm: *Bồi dưỡng cán bộ là hoạt động có kế hoạch của chủ thể quản lý cán bộ nhằm trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc của cán bộ nhằm đáp ứng tốt yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của cán bộ, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của tổ chức mà cán bộ là thành viên.*

Từ những tiếp cận trên, đi đến khái niệm: *Bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào là tổng thể các hoạt động có chương trình, kế hoạch, mục tiêu cụ thể của các cơ quan chức năng, các cơ sở đào tạo và đơn vị nghiệp vụ, nhằm cập nhật, trang bị cho DNSQ những tri thức mới về chủ*

nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay Xôn Phôm Vi Hản; quan điểm, đường lối của Đảng NDCM Lào, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đặc biệt là bổ sung kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng quản lý, chỉ huy và kinh nghiệm thực tiễn về quốc phòng - an ninh, trật tự an toàn xã hội, phòng chống tội phạm... Qua đó, không ngừng nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực công tác và phẩm chất đạo đức cách mạng, xây dựng ĐNSQ Bộ Công an có đủ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ an ninh chính trị, chủ quyền quốc gia và trật tự, an toàn xã hội của nước Lào trong tình hình mới.

** Nội dung bồi dưỡng*

Một là, bồi dưỡng tư tưởng cách mạng, lòng trung thành với Đảng NDCM Lào và Nhà nước. Những thành tựu nghiên cứu mới về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay Xôn Phôn Vi Hản và kiến thức về lý luận chính trị.

Hai là, tuyên truyền về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kay Sôn Phôm Vi Hản về xây dựng lực lượng cán bộ nòng cốt theo tác phong, phẩm chất đạo đức cách mạng của công an nhân dân của Đảng NDCM Lào; các văn bản, nghị quyết, chỉ thị của Trung ương về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội, về các kế hoạch phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội... Bên cạnh đó, phổ biến, quán triệt các nội quy, quy định của lực lượng công an tới ĐNSQ thông qua các phương tiện thông tin đại chúng và hệ thống trường lớp, sinh hoạt chi bộ, các đoàn thể xã hội.

Ba là, xây dựng tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ nhân dân của ĐNSQ công an

Bốn là, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, cập nhật kiến thức về hệ thống pháp luật của Lào, luật quốc tế và các điều ước song phương, đa phương liên quan đến an ninh.

Năm là, bồi dưỡng về phương pháp quản lý nhà nước về an ninh trật tự.

Sáu là, tập huấn về hợp tác an ninh với các nước láng giềng và tổ chức quốc tế; Học tập kinh nghiệm từ các mô hình quản lý an ninh tiên tiến của các nước trên thế giới.

Bảy là, đòi dưỡng về phương thức làm việc và lãnh đạo, chỉ đạo của ĐNSQ công an

2.2.1.2. Hình thức, phương pháp bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an

*** Hình thức bồi dưỡng**

Về hình thức bồi dưỡng, công tác nâng cao năng lực cho ĐNSQ Bộ Công an Lào hiện nay được triển khai thông qua nhiều cách thức tổ chức đa dạng và linh hoạt. Trước hết là hình thức bồi dưỡng tập trung được thực hiện bài bản tại các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trọng điểm của Bộ Công an như Học viện Chính trị Công an hay Học viện Cảnh sát, hợp tác quốc tế, nhất là với Việt Nam. Bên cạnh đó, các cơ quan cũng chú trọng hình thức bồi dưỡng tại chỗ thông qua các khóa đào tạo ngắn ngày do Công an các tỉnh và thành phố trực tiếp tổ chức nhằm cập nhật kịp thời những kiến thức nghiệp vụ đặc thù gắn liền với địa bàn công tác. Một hình thức khác mang tính thực tiễn cao là bồi dưỡng thông qua thực tế công tác, nơi các sĩ quan được trau dồi năng lực ngay trong quá trình thực hiện nhiệm vụ nhờ sự hướng dẫn và kèm cặp trực tiếp từ cấp trên hoặc những đồng nghiệp có kinh nghiệm dày dặn. Đặc biệt, hình thức vừa học, vừa làm; tự bồi dưỡng...; sinh hoạt đảng, đoàn thể đóng vai trò cốt lõi trong việc thể hiện tính chủ động cũng như tinh thần tự học và nghiên cứu độc lập của mỗi sĩ quan để không ngừng hoàn thiện bản thân đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

*** Phương pháp bồi dưỡng**

Về phương pháp bồi dưỡng, nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, hệ thống bồi dưỡng đã chuyển mình mạnh mẽ từ các phương pháp truyền thống sang việc kết hợp đa dạng những phương pháp hiện đại và tích cực. Trong đó, phương pháp thuyết trình tích cực giúp giảng viên đóng vai trò

định hướng và gợi mở vấn đề để học viên cùng tham gia thảo luận và giải quyết một cách chủ động. Phương pháp thảo luận và tranh luận cũng được tăng cường thông qua việc phân tích các tình huống thực tiễn về an ninh và trật tự tại Lào nhằm tìm ra những giải pháp tối ưu cho các vấn đề phát sinh. Cùng với đó, phương pháp diễn tập và thực hành được triển khai thường xuyên thông qua các buổi huấn luyện nghiệp vụ và diễn tập phương án tác chiến hay xử lý các tình huống khẩn cấp trong thực tế. Cuối cùng, phương pháp cầm tay chỉ việc được ghi nhận là mang lại hiệu quả đặc biệt trong môi trường bồi dưỡng tại đơn vị, giúp các sĩ quan giàu kinh nghiệm có thể trực tiếp truyền thụ những thao tác nghiệp vụ cụ thể và chuẩn xác cho thế hệ sĩ quan trẻ.

2.2.1.3. Mối quan hệ giữa bồi dưỡng với đào tạo đội ngũ sĩ quan công an

Đào tạo cán bộ là quá trình tác động có kế hoạch, có phương pháp, có mục đích, đến tâm lý, nhân cách, nhằm giáo dục, rèn luyện những phẩm chất và năng lực đảm bảo cho một người có khả năng thực hiện hiệu quả những hoạt động nghề nghiệp nhất định.

ĐTBD cán bộ đều là quá trình tác động đến nhân cách, tâm lý, của người cán bộ, làm cho họ tốt hơn về năng lực chuyên môn nghiệp vụ và đạo đức. Khái niệm “đào tạo” trong ĐTBD cán bộ của Đảng NDCM Lào cũng có những khía cạnh, nội hàm khác biệt so với khái niệm “đào tạo” sử dụng phổ biến trong xã hội và hệ thống giáo dục quốc dân, bởi xét một cách tổng quát thì khái niệm “đào tạo cán bộ” bao hàm cả ý nghĩa “bồi dưỡng cán bộ”, vì vậy, cụm từ “ĐTBD cán bộ” thường được sử dụng trong thực tế công tác cán bộ của Đảng. Trong công tác cán bộ, Đảng đã khẳng định: ĐTBD cán bộ được xác định là một khâu trong công tác cán bộ của Đảng.

Tuy nhiên, giữa “đào tạo cán bộ” và “bồi dưỡng cán bộ” có những đặc điểm khác nhau như: *đào tạo cán bộ* nhằm trang bị kiến thức nền tảng, kiến

thức mới; với hình thức, mô hình thường cố định, quy định chặt chẽ, ít thay đổi; thường áp dụng học tập trung, thời gian dài hơi; ghi nhận hoàn thành bằng văn bằng. Còn *bồi dưỡng cán bộ* lại chủ yếu nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, thông tin mới vào những tri thức mà cán bộ đã có; hình thức bồi dưỡng đa dạng, linh hoạt (thậm chí trong một số hoàn cảnh, điều kiện cụ thể việc bồi dưỡng học tập này không nhất thiết phải tập trung), trong nội dung bồi dưỡng cũng rất đa dạng, có loại hình bồi dưỡng nâng cao, cập nhật, chuyên sâu theo chức danh, vị trí việc làm; có bồi dưỡng nhiều lần, hằng năm, thời gian bồi dưỡng có thể tính theo ngày, tuần và có ghi nhận hoàn thành bằng chứng nhận, chứng chỉ hoặc không có chứng chỉ, chứng nhận.

Đào tạo và bồi dưỡng sĩ quan công an CHDCND Lào quan hệ mật thiết với nhau, tạo nên chất lượng ĐTBĐ sĩ quan công an. ĐTBĐ ở các cơ sở đào tạo trang bị cho sĩ quan những kiến thức cơ bản, phương pháp tư duy, cách xử lý, giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn, những kinh nghiệm công tác... Đây là nhân tố rất quan trọng để việc ĐTBĐ trong thực tiễn và tự ĐTBĐ đạt kết quả. ĐTBĐ trong thực tiễn đạt kết quả tốt sẽ củng cố, nâng cao trình độ nhận thức về những kiến thức cơ bản đã được học tại nhà trường của sĩ quan công an.

2.2.2. Công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào - khái niệm, nội dung, đặc điểm, vai trò và những yếu tố quy định

2.2.2.1. Khái niệm công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Đại từ điển tiếng việt định nghĩa: công tác là “công việc của Đảng, Nhà nước hoặc của đoàn thể. Công tác chính quyền” [53, tr.280]. Công tác được hiểu là công việc của nhà nước hoặc đoàn thể, ví dụ như công tác chính quyền, làm tròn công tác được giao.

Từ những tiếp cận trên, luận án đưa ra khái niệm: *Công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào là tổng thể các hoạt động của cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ sở ĐTBD cán bộ thuộc Bộ Công an và việc tự bồi dưỡng của từng sĩ quan, với sự tham gia của các tổ chức có liên quan, nhằm bổ sung, cập nhật và nâng cao, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực lãnh đạo, quản lý và kỹ năng công tác cho DNSQ đáp ứng tốt yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao của DNSQ công an.*

Chủ thể: các cơ sở ĐTBD cán bộ thuộc Bộ Công an Lào bao gồm: Học viện Chính trị Công an nhân dân, Học viện An ninh Quốc gia Lào, Học viện Cảnh sát nhân dân Lào, Trường Tổng cục Chính trị; các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, chỉ huy đơn vị công an, công an các tỉnh, thành phố, việc tự bồi dưỡng của từng sĩ quan công an nước CHDCND Lào

Cơ quan phối hợp: các cơ quan, các cơ sở đào tạo CHDCND Lào có liên quan, như: Học viện chính trị hành chính - quốc gia Lào, Bộ Nội Vụ, các trường bồi dưỡng cán bộ của các bộ, ngành, đoàn thể trung ương và một số cơ sở đào tạo khác ở ngoài nước); Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương. *Cơ quan tham mưu, giúp việc* cho Bộ Công an nước CHDCND Lào về công tác bồi dưỡng DNSQ là: Cục Đào tạo - bồi dưỡng và các cơ sở đào tạo hiện có thuộc Bộ Công an. *Các tổ chức, cơ quan, đơn vị* của DNSQ đang chịu sự quản lý tạo điều kiện để người sĩ quan của Bộ Công an Lào tham dự lớp học.

Đối tượng của công tác bồi dưỡng là DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào: toàn bộ sĩ quan Bộ Công an Lào

Mục đích của công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào: bổ sung, cập nhật kiến thức mới và nâng cao, trình độ mọi mặt, năng lực, kỹ năng, kinh nghiệm công tác cho từng sĩ quan và DNSQ; để từng sĩ quan và DNSQ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao; góp phần xây dựng DNSQ Bộ Công an có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong

sáng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, phục vụ hiệu quả sự nghiệp bảo vệ an ninh quốc gia, giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội và bảo vệ Tổ quốc Lào trong thời kỳ đổi mới.

2.2.2.2. Nội dung công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Một là, ban hành các văn bản về chủ trương, kế hoạch và hướng dẫn thực hiện công tác bồi dưỡng ĐNSQ

Bộ Công an nước CHDCND Lào ban hành các văn bản theo thẩm quyền về công tác bồi dưỡng cán bộ, trong đó có ĐNSQ. Các văn bản đó phải cụ thể hóa các quan điểm, quy định của Trung ương: Đại hội Đảng toàn quốc, Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã ban hành. Đặc biệt, cần bám sát vào Nghị quyết số 60/BTWĐ ngày 04/7/2003 của Đảng NDCM Lào về *nhiệm vụ phương hướng và quy tắc chung của công tác giáo dục chính trị - tư tưởng trong tình hình mới*; Nghị quyết số 072/BCT ngày 14/05/2019 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng NDCM Lào về *học tập lý luận chính trị*. Nghị quyết số 073/BCT ngày 14/5/2019 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng Dân chủ NDCM Lào về *quy hoạch đào tạo - bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*; Nghị quyết số 073/NQ-TW ngày 14/5/2019 về *công tác xây dựng, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*; Hướng dẫn số 204/HD-BTC ngày 5-11-2019 về việc triển khai Nghị quyết số 073/NQ-TW của Bộ Chính trị; Nghị quyết số 03/BCH ngày 30/09/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng NDCM Lào về *tăng cường sự lãnh đạo của Đảng để tạo bước chuyển biến mạnh mẽ và sâu rộng công tác cán bộ*. Đồng thời, cần quán triệt và thực hiện Luật Công an nhân dân năm 2017 và Nghị quyết số 95/CP ngày 26/4/2016 của Chính phủ Lào về *chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025 và tầm nhìn 2030*; Bộ Công an Lào đã ban hành Kế hoạch số 388/BCA ngày 21/07/2020 về việc triển khai thực hiện Nghị định số 208/CP ngày 23/3/2020 của Chính phủ về “*Học tập suốt đời*” trong lực lượng công an

nhân dân và Quyết định số 2150/BCA ngày 23/11/2021 của Bộ trưởng Bộ Công an Lào *quy định về tiêu chuẩn - điều kiện cán bộ, chiến sĩ đi bồi dưỡng, đào tạo trong nước và ở nước ngoài (sửa đổi)*; các kế hoạch của Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào xây dựng các chương trình và biên soạn tài liệu về bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho các cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp và quy định của Ban Bí thư Trung ương về đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo lý luận chính trị...

Đảng ủy Bộ Công an chỉ đạo Cục Đào tạo - Bồi dưỡng xây dựng, ban hành nghị quyết, chương trình, kế hoạch bồi dưỡng DNSQ các cấp. Nghị quyết, chương trình, kế hoạch về công tác bồi dưỡng DNSQ cần xác định rõ mục đích, yêu cầu, nội dung, thời gian tiến hành và phân công cụ thể tập thể, cá nhân chịu trách nhiệm thực hiện. Để xây dựng và ban hành chương trình, đề án, kế hoạch bồi dưỡng DNSQ, cần chú ý thực hiện tốt các khâu: (1) xác định nhu cầu bồi dưỡng (2) lãnh đạo, chỉ đạo việc lập kế hoạch bồi dưỡng.

Hai là, xây dựng và thực hiện kế hoạch, chương trình, nội dung, hình thức bồi dưỡng DNSQ và phát huy vai trò tự bồi dưỡng của cá nhân.

Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình bồi dưỡng là khâu then chốt trong quản lý phát triển, quyết định trực tiếp đến chất lượng và tính hệ thống của công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an Lào. Về công tác lập kế hoạch, Đảng ủy Bộ Công an giữ vai trò định hướng chiến lược, giao Cục Đào tạo - Bồi dưỡng phối hợp cùng ban cán sự đảng ủy công an các tỉnh, thành phố, huyện và các cơ sở đào tạo chuyên ngành thực hiện xây dựng lộ trình bồi dưỡng trong cả nhiệm kỳ và cụ thể hóa bằng kế hoạch hằng năm. Việc cử sĩ quan dự các lớp bồi dưỡng được thực hiện chặt chẽ dưới sự chỉ đạo của các cấp ủy đảng trực thuộc, nhằm đảm bảo đúng đối tượng, đúng nhu cầu thực tiễn. Mục tiêu cốt lõi của kế hoạch bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở việc bổ sung thông tin, kiến thức lý luận mà còn tập trung vào rèn luyện kỹ năng thực hành nghiệp vụ, giúp sĩ quan công an nhân dân phát huy tối đa tiềm năng

để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Quá trình này được vận hành theo phương châm học đi đôi với hành, lý thuyết gắn liền với thực tiễn, yêu cầu hình thức bồi dưỡng phải được thiết kế linh hoạt, phù hợp với đặc điểm nhân chủng học và tính chất công việc của từng nhóm đối tượng sĩ quan. Song song với kế hoạch chung của tổ chức, mỗi sĩ quan phải chủ động xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng hằng quý, hằng năm để tự hoàn thiện trình độ và bản lĩnh cá nhân.

Về quản lý nội dung và chương trình bồi dưỡng, đây là quá trình được thực hiện dựa trên các nguyên tắc quản trị hiện đại, đảm bảo tính chính trị và tính khoa học sâu sắc. Nội dung bồi dưỡng phải tuân thủ nghiêm ngặt đường lối, chính sách của Đảng NDCM Lào, lấy quan điểm bảo vệ an ninh quốc gia làm kim chỉ nam, đồng thời bám sát những biến động của tình hình an ninh chính trị trong nước và quốc tế để đảm bảo tính thời sự. Công tác quản lý chương trình đòi hỏi sự phân cấp và phối hợp liên ngành chặt chẽ giữa các cơ quan có thẩm quyền. Cụ thể, các chương trình lý luận chính trị do cơ quan chuyên trách của Đảng xây dựng và quản lý; chương trình kiến thức quốc phòng và an ninh do Bộ Công an chủ trì phối hợp với Bộ Quốc phòng thực hiện.

Bên cạnh đó, Bộ Công an còn phối hợp với Bộ Nội vụ để chuẩn hóa các chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức và yêu cầu của từng vị trí lãnh đạo. Đối với các chuyên ngành nghiệp vụ chuyên sâu, các cơ quan chức năng của Bộ Công an phối hợp với các học viện, nhà trường để xây dựng chương trình theo tiêu chuẩn chức danh sĩ quan. Ở cấp địa phương, công an tỉnh có trách nhiệm cụ thể hóa chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm phù hợp với đặc thù công tác của sĩ quan tại huyện và cụm bản. Toàn bộ các loại chương trình, giáo trình và tài liệu bồi dưỡng đều phải trải qua quy trình thẩm định nghiêm ngặt bởi Hội đồng khoa học hoặc Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Lào trước khi đưa vào sử dụng chính thức. Việc quản lý nội dung không chỉ tập

trung vào tài liệu giấy mà còn chú trọng đổi mới phương pháp giảng dạy, cập nhật những thành tựu công nghệ hiện đại nhằm nâng cao khả năng tiếp nhận và ứng dụng của người học trong môi trường thực tiễn phức tạp.

Ba là, xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên, đội ngũ cán bộ quản lý công tác bồi dưỡng cán bộ

Đảng ủy Công an trung ương đề xuất nhu cầu bồi dưỡng DNSQ các cấp của Bộ Công an, góp ý, lựa chọn những gói kiến thức bồi dưỡng từng năm với Học viện Chính trị Công an nhân dân, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào. Ban thường vụ Công an các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an lãnh đạo công tác xây dựng đội ngũ giảng viên phải bám sát vào Nghị quyết số 073/BCT ngày 14/5/2019 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng Dân chủ NDCM Lào.

Giảng viên phục vụ các lớp bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào do Học viện Chính trị Công an nhân dân, Học viện An ninh Quốc gia Lào, Học viện cảnh sát nhân dân Lào, Trường Tổng cục chính trị,... đảm nhiệm. Cho dù đổi mới nội dung, hình thức đào tạo như thế nào và thực hiện phương châm “lấy người học làm trung tâm”, nhưng giảng viên luôn là “hạt nhân” trong hoạt động bồi dưỡng DNSQ. Vai trò giảng viên vẫn là quan trọng đặc biệt, chi phối, dẫn dắt, điều hành trong suốt quá trình bồi dưỡng.

Trong bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào hoạt động thực hiện giảng dạy là hoạt động cơ bản, trọng yếu. Giảng viên cần sử dụng và kết hợp linh hoạt các phương pháp giảng dạy, phát huy những ưu điểm của pháp giảng dạy truyền thống kết hợp với sử dụng, các trang thiết bị, đồ dùng dạy học hiện đại, với mục tiêu lấy người học làm trung tâm, phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động và tư duy sáng tạo của người học trong việc lĩnh hội, tiếp thu kiến thức; tăng cường hoạt động đối thoại, trao đổi thông tin, kiến thức và kinh nghiệm giữa các giảng viên với học viên, giữa các học viên với nhau. Hướng dẫn học viên tự học, tự nghiên cứu gắn với nghe giảng trên lớp.

Bốn là, xây dựng cơ sở vật chất, bảo đảm kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng cán bộ

Cơ sở vật chất có vai trò hỗ trợ quan trọng cho thực hiện đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng, nhất là trong điều kiện công nghệ thông tin phát triển hiện nay. Bộ Công an mà trực tiếp là các cơ sở ĐTBĐ chỉ đạo sát sao công tác chuẩn bị cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo, thực chất là xây dựng cơ sở vật chất cho các cơ sở này. Theo đó, cần thực hiện tốt các quy định của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an nước CHDCND Lào. Cần có những quy định khung về phòng học, phòng học nhóm, hội trường nhỏ, lớn, thư viện, căng-tin, nhà vệ sinh, khu thể thao, giải trí; các vật liệu phục vụ hoạt động giảng dạy và học tập (bảng chiếu, bảng lật, máy tính, bút, micro); nguồn kinh phí tài chính cung cấp cho quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với chi phí thực tế như: chi phí cho giảng viên giảng dạy, chi phí cho dụng cụ trang thiết bị học tập, tài liệu học tập,...

Năm là, kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng cán bộ và việc tự bồi dưỡng của sĩ quan công an.

Kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào trong công tác bồi dưỡng đảm bảo nguyên tắc: công khai, minh bạch trong xây dựng quy hoạch, kế hoạch; trong đầu tư và sử dụng kinh phí...; các hoạt động liên quan đến ĐTBĐ phải gắn với kết quả cuối cùng là tính hiệu quả của chúng.

Để đảm bảo công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào được tốt, đúng các quy định của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an đạt hiệu quả cao, trong quá trình tổ chức thực hiện phải luôn tiến hành công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra. Kiểm tra, giám sát, thanh tra việc thực hiện các công việc cụ thể trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ theo các chương trình, nội dung đã xây dựng và được duyệt; các hoạt động giảng dạy của giảng viên, hoạt động học tập, rèn luyện của học viên theo các quy định, quy chế giảng viên, quy chế bồi

đưỡng của các cơ sở đào tạo của Bộ Công an; kiểm tra điều kiện đảm bảo cho hoạt động bồi dưỡng (như cơ sở vật chất, học liệu giảng dạy, học tập...) theo kế hoạch.

Qua kiểm tra, giám sát, thanh tra kịp thời nắm bắt được những điểm yếu, sự không phù hợp, hay những bài giảng hay, những phương pháp giảng tốt, sức lan tỏa lớn... để có sự điều chỉnh ngay hoặc ở những lớp sau.

Kiểm tra, giám sát, thanh tra công tác bồi dưỡng DNSQ phải gắn với việc đánh giá kết quả đạt được trên các mặt công tác, trước hết và chủ yếu ở việc đánh giá hiệu quả, chất lượng thực hiện chương trình bồi dưỡng. Kiểm tra phải căn cứ vào các quyết định mở lớp, thông báo chiêu sinh, thành lập ban chỉ đạo và ban quản lý lớp, tổ chức và quản lý lớp học, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, sơ kết, cấp chứng chỉ đối với từng chương trình, từng cơ sở bồi dưỡng cán bộ theo các quy định về nội dung, chương trình, hình thức bồi dưỡng, thẩm quyền, trách nhiệm các cơ quan tổ chức có liên quan.

Sáu là, sơ kết, tổng kết, đúc rút kinh nghiệm về công tác bồi dưỡng sĩ quan công an và việc tự bồi dưỡng của sĩ quan công an.

Việc tiến hành sơ kết, tổng kết thường được tiến hành cuối năm, giữa nhiệm kỳ, hoặc cả nhiệm kỳ, theo giai đoạn của một văn bản chủ trương, nghị quyết về công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào được ban hành (5 năm, 10 năm, 20 năm). Trong sơ kết, tổng kết cần đánh giá đúng những ưu điểm và khuyết điểm, hạn chế, chỉ ra các nguyên nhân, nhất là các nguyên nhân chủ quan, rút ra các kinh nghiệm và đề ra phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp để thực hiện tốt hơn công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào trong thời gian tiếp theo. Việc tiến hành sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào cần căn cứ vào từng mặt, từng nội dung của công tác bồi dưỡng cán bộ như đã phân tích ở phần trên, với sự tham gia của đại diện các chủ thể lãnh đạo, quản lý, thực hiện và phối hợp trong công tác bồi dưỡng DNSQ các cấp.

2.2.2.3. Đặc điểm công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào không chỉ là hoạt động giáo dục đơn thuần mà là một bộ phận hữu cơ của công tác cán bộ, mang những đặc thù riêng biệt được quy định bởi bản chất của lực lượng vũ trang và đặc điểm chính trị - xã hội của đất nước. Những đặc điểm cơ bản bao gồm:

Thứ nhất, công tác bồi dưỡng luôn gắn chặt với sự lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt của Đảng NDCM Lào.

Đây là đặc điểm rất quan trọng nhất, quy định bản chất giai cấp của công tác bồi dưỡng. Mọi nội dung, chương trình và kế hoạch bồi dưỡng đều phải quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, đảm bảo ĐNSQ luôn là lực lượng chính trị tin cậy, tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng. Sự lãnh đạo của Đảng được thể hiện cụ thể qua việc định hướng chiến lược ĐTBĐ và sự kiểm tra, giám sát trực tiếp của các cấp ủy đảng đối với quá trình rèn luyện phẩm chất của từng sĩ quan.

Thứ hai, công tác bồi dưỡng mang tính chính trị - tư tưởng rất cao.

Do đặc thù của lực lượng công an là công cụ bạo lực sắc bén để bảo vệ Đảng và chính quyền, nội dung bồi dưỡng luôn đặt giáo dục lý luận chính trị, bản lĩnh tư tưởng và đạo đức cách mạng lên vị trí hàng đầu. Mục tiêu cốt lõi là xây dựng ĐNSQ có thể giới quan mác-xít vững vàng, có khả năng nhận diện và đấu tranh hiệu quả với các quan điểm sai trái, thù địch, đồng thời giữ vững phẩm chất đạo đức trong sạch, lối sống lành mạnh trong mọi điều kiện công tác.

Thứ ba, công tác bồi dưỡng quán triệt sâu sắc nguyên lý gắn lý luận với thực tiễn công tác xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Đặc điểm này quy định quá trình bồi dưỡng không chỉ trang bị kiến thức sách vở mà phải tập trung giải quyết những vấn đề thực tế nảy sinh trong cuộc đấu tranh bảo vệ an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự an toàn xã hội tại Lào. Nội dung bồi dưỡng liên tục được cập nhật các tình huống nghiệp vụ mới, từ đó giúp sĩ quan nâng cao năng lực tư duy thực tiễn và khả năng xử lý linh hoạt các điểm nóng về an ninh, đảm bảo học đi đôi với hành.

Thứ tư, công tác bồi dưỡng được thiết kế phù hợp với điều kiện KT - XH của Lào và yêu cầu bảo vệ an ninh trong bối cảnh mới.

Với đặc thù địa hình, dân cư và tiềm lực kinh tế còn hạn chế, các hình thức bồi dưỡng được tổ chức linh hoạt, tiết kiệm nhưng vẫn đảm bảo tính hiệu quả cao. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số và những thách thức an ninh phi truyền thống, công tác bồi dưỡng đã chú trọng cập nhật các kiến thức về công nghệ thông tin, ngoại ngữ và kỹ năng hội nhập, giúp DNSQ thích ứng nhanh chóng với môi trường làm việc ngày càng phức tạp.

Thứ năm, công tác bồi dưỡng thể hiện rõ nét sự phối hợp và hợp tác quốc tế sâu rộng, đặc biệt là mối quan hệ chiến lược với Việt Nam.

Đây là đặc điểm mang tính truyền thống và hiệu quả cao trong quản lý phát triển DNSQ Công an Lào. Sự hợp tác này được thể hiện qua việc trao đổi giảng viên, chuyên gia, phối hợp xây dựng giáo trình và đặc biệt là việc gửi sĩ quan sang học tập, bồi dưỡng tại các học viện, nhà trường của Bộ Công an Việt Nam. Mối quan hệ hợp tác hữu nghị vĩ đại này không chỉ giúp bổ sung nguồn lực chuyên môn, kỹ thuật hiện đại mà còn góp phần thắt chặt tình đoàn kết chiến đấu giữa lực lượng công an hai nước trong sự nghiệp bảo vệ an ninh khu vực.

2.2.2.4. Vai trò công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Vai trò của công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào được hình thành từ ba cơ sở khoa học và thực tiễn cốt lõi. *Thứ nhất*, xuất phát từ quy luật vận động của tri thức và nghiệp vụ: Trong kỷ nguyên số, kiến thức an ninh và phương thức phạm tội thay đổi nhanh chóng, đòi hỏi bồi dưỡng phải trở thành hoạt động thường xuyên để duy trì năng lực tác chiến. *Thứ hai*, xuất phát từ yêu cầu chính trị: Lực lượng công an là công cụ bạo lực sắc bén của Đảng NDCM Lào, do đó bồi dưỡng là phương thức để bảo đảm tính giai cấp và sự trung thành tuyệt đối của DNSQ. *Thứ ba*, từ yêu cầu hội nhập: Công tác an ninh hiện nay không chỉ bó hẹp trong biên giới quốc gia

mà mang tính toàn cầu, đòi hỏi bồi dưỡng để DNSQ có đủ trình độ phối hợp quốc tế, đặc biệt là mối quan hệ chiến lược Lào - Việt Nam [59].

Biểu hiện cụ thể:

Một là, góp phần xây dựng bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức cho DNSQ các cấp.

Theo đó, qua công tác bồi dưỡng sẽ góp phần tăng cường nhận thức về tư tưởng chính trị, tư tưởng trung thành với Đảng NDCM Lào, Nhà nước và nhân dân; từ đó nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ nhân dân. Bồi dưỡng DNSQ còn giúp xây dựng phẩm chất đạo đức nghề nghiệp như rèn luyện phẩm chất trung thực, liêm khiết, tận tụy với công việc; khả năng chống tham nhũng, tiêu cực, giữ vững hình ảnh người chiến sĩ công an nhân dân.

Hai là, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của DNSQ Bộ Công an.

Qua công tác bồi dưỡng sẽ giúp DNSQ của Bộ Công an được kịp thời cập nhật kiến thức pháp luật và chính sách an ninh quốc gia; nắm vững hệ thống pháp luật trong nước và quốc tế, từ đó thực thi pháp luật hiệu quả hơn; qua đó hỗ trợ việc triển khai chính sách an ninh phù hợp với thực tiễn từng giai đoạn. Từng bước nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho DNSQ bởi lẽ bồi dưỡng sẽ giúp sĩ quan nắm bắt được các phương pháp điều tra, trinh sát, xử lý tội phạm hiệu quả. Giúp cập nhật công nghệ và chiến thuật mới trong đấu tranh phòng chống tội phạm. Đối với DNSQ là chỉ huy, lãnh đạo bồi dưỡng góp phần cải thiện khả năng chỉ huy và lãnh đạo thông qua cung cấp các kiến thức về tổ chức, quản lý lực lượng, ra quyết định nhanh chóng trong tình huống khẩn cấp; phát triển năng lực hoạch định chiến lược và tổ chức thực hiện nhiệm vụ an ninh.

Ba là, góp phần đảm bảo an ninh quốc gia và trật tự an toàn xã hội.

Qua hoạt động bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào sẽ giúp sĩ quan nắm vững các phương pháp đấu tranh phòng chống tội phạm truyền thống và tội phạm công nghệ cao; cải thiện khả năng phân tích, đánh giá, dự báo tình

hình an ninh từ đó tăng cường năng lực phòng chống tội phạm. Đồng thời nâng cao hiệu quả quản lý trật tự an toàn xã hội cho ĐNSQ của Bộ Công an qua việc bồi dưỡng kỹ năng làm việc với cộng đồng, tổ chức phong trào bảo vệ an ninh cũng như hướng dẫn sĩ quan triển khai các biện pháp đảm bảo an toàn giao thông, phòng chống tệ nạn xã hội.

Bốn là, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược cho Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Bồi công tác bồi dưỡng sĩ quan công an chính là quá trình đào tạo cán bộ chiến lược của Đảng trong lĩnh vực bảo vệ an ninh quốc gia. Đảm bảo ĐNSQ có tư tưởng vững vàng, nhận thức sâu sắc về vai trò của Đảng và Nhà nước trong công tác đảm bảo an ninh. Từ đó góp phần giữ vững và củng cố vai trò lãnh đạo của Đảng trong công tác bảo vệ an ninh. Bởi lẽ ĐNSQ được bồi dưỡng sẽ trở thành những người thực thi chính sách của Đảng, đảm bảo tính hiệu quả trong công tác an ninh. Đồng thời góp phần giữ vững hệ thống chính trị ổn định, phục vụ lợi ích lâu dài của Đảng và Nhà nước.

Năm là, công tác bồi dưỡng sĩ quan của Bộ Công an nước CHDCND Lào góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của chính quyền nhà nước. Bồi dưỡng sĩ quan giúp nâng cao năng lực thực thi pháp luật, đảm bảo việc quản lý an ninh trật tự theo đúng đường lối, chính sách của Nhà nước. DTBD đội ngũ lãnh đạo kế cận có đủ năng lực và phẩm chất để tiếp nối nhiệm vụ bảo vệ chính quyền nhân dân. Ngoài ra hoạt động này còn có vai trò lớn trong tăng cường sự gắn kết giữa lực lượng công an với nhân dân; xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa công an và nhân dân, tạo nền tảng vững chắc cho thể trận an ninh nhân dân.

2.2.2.5. Những yếu tố quy định công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Một là, quan điểm, chủ trương của Đảng NDCM Lào về bồi dưỡng ĐNSQ công an

Quan điểm của Đảng NDCM Lào về bồi dưỡng sĩ quan Bộ Công an thể hiện trong các chính sách và chiến lược nhằm nâng cao chất lượng và hiệu

quả của lực lượng công an, góp phần bảo đảm an ninh quốc gia và trật tự an toàn xã hội. Là yếu tố quan trọng tác động tới việc thực hiện bồi dưỡng cán bộ công lãnh đạo quản lý nói chung và cán bộ lãnh đạo DNSQ công an nói riêng. Các quan điểm đó mang tính định hướng về mục tiêu đối với hoạt động bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an. Do đó, trong từng giai đoạn các quan điểm được kế thừa và điều chỉnh cho phù hợp với xu hướng phát triển. Hoạt động bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an đều phải dựa trên nền tảng quan điểm, tư tưởng đó để xây dựng chiến lược cũng như các nội dung, chương trình, chính sách về bồi dưỡng cho phù hợp. Đảng và Nhà nước Lào luôn coi trọng vai trò quan trọng của DNSQ Bộ Công an trong bảo vệ Tổ quốc đảm bảo an ninh trật tự, an toàn xã hội; đã khẳng định sự cần thiết phải bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công an và được thể hiện trong các Nghị quyết của Đảng.

Cụ thể:

Đảng NDCM Lào đã ban hành quy định về công tác cán bộ, bồi dưỡng cán bộ, năm 2017; Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa X đã ban hành Quy định số 68 - QĐ/TW về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Tại Đại hội đại biểu lần thứ X của Đảng xác định tiếp tục đổi mới công tác cán bộ: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo và quản lý ở các cấp, vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn, gắn bó với nhân dân. Có cơ chế và chính sách phát hiện, tuyển chọn, ĐTBĐ cán bộ; trọng dụng những người có đức, có tài” [67, tr.36]. Qua đó, tiếp tục yêu cầu: “Xây dựng, chỉnh đốn hệ thống các học viện, trường và trung tâm chính trị, nâng cao chất lượng và hiệu quả bồi dưỡng cán bộ, trước hết đối với cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp; chống các biểu hiện tiêu cực trong giảng dạy và học tập” và cần phải “Có chương trình, kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cán bộ, công chức nhà nước” [67, tr.110]. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (năm 2021) Đảng NDCM Lào tiếp tục khẳng định tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng cán

bộ trong việc thực hiện chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH. Theo đó, Báo cáo chính trị của Đại hội xác định: “Xây dựng và thực hiện nghiêm các cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, bồi dưỡng cán bộ; trọng dụng những người có đức, có tài. Nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ, khắc phục tình trạng chạy theo bằng cấp” [69, tr.23].

Những quan điểm, chủ trương nhất quán trong việc khẳng định vị trí, vai trò to lớn của công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp trong đó có DNSQ công an nhân dân của Đảng NDCM Lào trên đây đã tạo ra những điều kiện thuận lợi để công tác này đạt được nhiều kết quả quan trọng những năm qua ở Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Hai là, hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước Lào

Pháp luật, chính sách về công tác bồi dưỡng cán bộ công an là yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến việc thực hiện bồi dưỡng, xuất phát từ mục tiêu xây dựng nhà nước pháp quyền ở Lào. Theo đó, mọi hoạt động bồi dưỡng cán bộ nói chung, công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an đều phải tuân thủ theo chính sách, pháp luật của Nhà nước Lào. Pháp luật là tiêu chí quyết định khi xem xét tính đúng sai về mặt pháp lý của công tác bồi dưỡng DNSQ công an nhân dân. Đồng thời, pháp luật và chính sách cũng là công cụ quan trọng để đảm bảo cho công tác bồi dưỡng DNSQ công an nhân dân đảm bảo chất lượng và hiệu quả nhất.

Chính sách về bồi dưỡng là yếu tố quan trọng, tạo nền móng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch, triển khai công tác bồi dưỡng DNSQ công an nhân dân. Dựa vào văn bản quy phạm pháp luật và chính sách về công tác bồi dưỡng DNSQ công an nhân dân để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng ngành, từng cấp, từng cơ quan về công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an và xác định đối tượng cần thiết phải bồi dưỡng; đồng thời xây dựng chiến lược, kế hoạch bồi dưỡng cho phù hợp với đặc thù của ngành công an cũng như của từng đối tượng bồi dưỡng. Có thể khẳng định, chính sách, pháp luật về bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an là cơ sở nền tảng để đảm

bảo đúng đối tượng, đúng nội dung và thực hiện có chất lượng và hiệu quả việc bồi dưỡng cán bộ công an.

Trong những năm qua, Nhà nước Lào đã rất chú trọng đến công tác bồi dưỡng và đã ban hành nhiều văn bản pháp quy tạo ra khuôn khổ pháp lý cho công tác bồi dưỡng đi vào cuộc sống có hiệu quả, chất lượng. Dưới đây là những văn bản chính đối với công tác bồi dưỡng: Luật Cán bộ, công chức năm 2010; Luật viên chức năm 2012; Luật Tổ chức chính quyền địa phương 2016; Nghị định 101/NĐ-CP ngày 01/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, công chức giai đoạn 2018 -2020; Quyết định số 163/QĐ-TTg, ngày 25/1/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025; Thông tư số 139/2010/TT-BTC ngày 21/9/2010 của Bộ Tài chính quy định việc lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí từ ngân sách nhà nước dành cho công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức. Thông tư 01/2018/TT-BNV, ngày 8/1/2018 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 1/9/2017 của Chính phủ về bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Cụ thể hóa chủ trương của Đảng, tại Quyết định số 163 ngày 25/01/2020 của Thủ tướng Chính phủ Lào về việc phê duyệt đề án bồi dưỡng cán bộ, công an giai đoạn 2020 - 2025 đã xác định rõ mục tiêu: “Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả bồi dưỡng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ công an chuyên nghiệp, chính quy, hiện đại có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế” [63, tr.2]. Trong đó đối với cán bộ công an, cần hướng tới “Đến năm 2025, 100% cán bộ công an, có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên phù hợp với vị trí đảm nhiệm; Hàng năm, ít nhất 100% cán bộ công an, được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, chuyên môn nghiệp vụ; Đến năm 2030, 100% cán bộ công an

người dân tộc Lào công tác tại vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác” [63, tr.4].

Ba là, trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên

Đây là yếu tố mang tính quyết định đến chất lượng công tác bồi dưỡng, vì vậy yêu cầu đội ngũ giảng viên phải có trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm đạt chuẩn và có nhiều kinh nghiệm thực tiễn. Bởi vì trong bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an, giảng viên là người hướng dẫn học viên học tập, rèn luyện kỹ năng làm việc. Một nguyên tắc của công tác bồi dưỡng là cung cấp kiến thức ở mức cần thiết, rèn luyện kỹ năng đến mức có thể. Cho nên, giảng viên phải là người có kiến thức, có kỹ năng và kinh nghiệm thực tế đối với lĩnh vực chuyên môn đảm nhận, đồng thời là người nắm bắt, và hiểu rõ thực tiễn về chức năng, nhiệm vụ của đối tượng bồi dưỡng, chỉ có như vậy hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung và ĐNSQ Bộ Công an nói riêng mới thu được hiệu quả tốt.

Bên cạnh đó, trong quá trình giảng dạy, tương tác với người học, đội ngũ giảng viên sẽ phát hiện những hạn chế, bất cập của đối tượng được bồi dưỡng để từ đó có những kiến nghị các cơ quan, người có thẩm quyền tiến hành thay đổi, bổ sung, cập nhật nội dung, chương trình và tài liệu để đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn về hoạt động bồi dưỡng, thực tiễn thực hiện nhiệm vụ của ĐNSQ Bộ Công an. Từ đó xây dựng và thực hiện các chương trình, tài liệu bồi dưỡng thiết thực, đáp ứng được các nhu cầu thiết thực của người học và đảm bảo hiệu quả hơn.

Bốn là, năng lực, nhu cầu của ĐNSQ.

Học viên khi tham gia các khóa bồi dưỡng có những đặc điểm khác biệt đối với những đối tượng khác. Họ là người học lớn tuổi, là người hoạt động nghề nghiệp đặc biệt có nhiều kinh nghiệm thực tế công tác. Mặt bằng tri thức của học viên khi tham gia khóa bồi dưỡng là không đồng đều. Sự khác biệt giữa trình độ học vấn và trình độ chuyên môn, tuổi, thời gian làm việc và nơi

công tác hay sự khác biệt về văn hóa, phong tục, tập quán, tôn giáo... đã tạo nên bức tranh đa dạng của các học viên tham gia khóa bồi dưỡng.

Đối với học viên hầu hết tham gia hoạt động bồi dưỡng vẫn phải đảm nhiệm công việc theo chức trách, nhiệm vụ được phân công. Trong trường hợp mà những nội dung mà học viên chưa nhận thấy được những lợi ích thiết thực từ việc học đối với công việc hàng ngày thì quỹ thời gian và những quan tâm, đầu tư cho việc học tập, nghiên cứu sẽ càng ít dần. Vì vậy, học viên sau khi tham gia các khóa bồi dưỡng vẫn thích làm việc theo những thói quen, kinh nghiệm thực tế đã có hơn là tiếp nhận và ứng dụng những kiến thức, kỹ năng, cách làm mới. Đây là đặc điểm cần lưu ý nhất trong thiết kế nội dung, chương trình, tài liệu bồi dưỡng và tổ chức học tập cho các lớp bồi dưỡng theo chức danh.

Học viên là cán bộ có nhiều kinh nghiệm thực tiễn được tích lũy theo lĩnh vực mà họ công tác nên trong học tập đòi hỏi cao về các nội dung kiến thức và thông tin khoa học. Vì vậy, mục tiêu bồi dưỡng sĩ quan Bộ Công an phải gắn với công việc, tức là chương trình, nội dung, phương pháp tiếp cận phải theo nhu cầu công việc, bao gồm chuyển giao những kiến thức và kỹ năng mới, thay đổi thái độ và tạo ra sự thay đổi hành vi để họ thực thi công việc tốt hơn. Để việc bồi dưỡng có hiệu quả, quản lý công tác đào tạo không chỉ chú ý đến đặc điểm người học và mục tiêu bồi dưỡng mà còn phải cụ thể hóa trong các chương trình, tài liệu theo hướng gắn với những vấn đề thực tiễn của cơ quan, môi trường công tác của ĐNSQ Bộ Công an.

Năm là, nội dung, chương trình, tài liệu bồi dưỡng

Nội dung bồi dưỡng theo chức danh, vị trí đảm nhiệm có thể được hiểu là toàn bộ các kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước được nghiên cứu, thiết kế nhằm trang bị cho ĐNSQ Bộ Công an qua các khóa học. Chương trình bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý có thể hiểu theo nghĩa hẹp là những môn học được giảng dạy hay hiểu theo nghĩa rộng là tất cả những điều người học trải qua (thái độ, tri thức và kỹ năng...) cả trong và ngoài giờ học.

Nội dung, chương trình, tài liệu ảnh hưởng đến chất lượng bồi dưỡng vì qua đó định hướng nội dung, cách thức mỗi khóa học và thể hiện mong đợi của người học và cơ quan cử đi học. Nếu hệ thống, nội dung, chương trình phù hợp, đáp ứng yêu cầu thực tiễn sẽ góp phần tích cực trong việc cải cách và nâng cao chất lượng bồi dưỡng và ngược lại.

Trong xu hướng phát triển và hội nhập hiện nay, nội dung, chương trình, tài liệu bồi dưỡng cần phải nghiên cứu để cập nhật, bổ sung, đổi mới thường xuyên theo hướng gắn nội dung, chương trình bồi dưỡng với từng vị trí công việc, với những kiến thức, kỹ năng người học thực sự cần chứ không phải cơ sở đào tạo cần. Vì vậy, phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan cử cán bộ đi bồi dưỡng và cơ quan quản lý nhà nước về bồi dưỡng với các cơ sở đào tạo trong quá trình xây dựng nội dung, chương trình, tài liệu.

Sáu là, cơ sở vật chất và tài chính cho công tác bồi dưỡng

Cơ sở vật chất, trang thiết bị của các cơ sở bồi dưỡng: các cơ sở bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an là nơi tổ chức thực hiện các khóa ĐTBĐ, trang bị cập nhật, bổ sung thái độ, kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho cán bộ lãnh đạo, quản lý. Hiện nay, cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ, cơ sở vật chất không chỉ dừng lại ở phòng học mà phải được trang bị các phương tiện hỗ trợ hiện đại, phù hợp với nội dung và cách thức tiến hành các hoạt động của người dạy.

Các cơ sở ĐTBĐ cần bảo đảm tối thiểu của một trường/viện /trung tâm bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an hiện đại như: khuôn viên rộng, có hội trường, trang thiết bị giảng dạy hiện đại; cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý, phần mềm ĐTBĐ hiện đại và chất lượng; đội ngũ giảng viên bảo đảm về số lượng và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý ĐTBĐ chuyên nghiệp.

Tài chính đầu tư cho công tác bồi dưỡng: Tài chính dành cho công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công của hầu hết các quốc gia chiếm một tỷ lệ không nhỏ trong tổng chi ngân sách. Quan niệm bồi dưỡng là hướng phát triển bền

vững nên đầu tư cho bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an không phải là chi phí mà là các khoản đầu tư cho phát triển quốc gia.

Tài chính đầu tư cho bồi dưỡng là một trong những nguồn lực quan trọng có ý nghĩa quyết định đến cân nhắc và thực thi được hay không các chiến lược, kế hoạch bồi dưỡng. Tuy hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng không mặc nhiên tỷ lệ thuận với ngân sách dành cho bồi dưỡng cán bộ công an nhưng tài chính là điều kiện cần để thực hiện công tác này. Bên cạnh đó, quản lý việc sử dụng ngân sách dành cho đầu tư phát triển bồi dưỡng và huy động các nguồn tài chính của xã hội, tranh thủ từ các nguồn tài trợ phát triển hay học bổng cũng rất quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động bồi dưỡng.

Sử dụng và quản lý ngân sách dành cho công tác bồi dưỡng tốt sẽ có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ công tác bồi dưỡng. Nguồn kinh phí được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng cần bồi dưỡng sẽ đem lại kết quả cho tổ chức cũng như cá nhân sĩ quan công an. Ngược lại, nếu nguồn ngân sách được sử dụng sai mục đích, lãng phí không những vi phạm quy định của Nhà nước về quản lý bồi dưỡng cán bộ mà còn ảnh hưởng tới quyền lợi chính đáng của họ về nhu cầu được bồi dưỡng.

Bây là, đẩy mạnh hợp tác quốc tế với các nước có chế độ chính trị và điều kiện tương đồng, nhất là với Việt Nam trong bồi dưỡng ĐNSQ công an.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, các thách thức an ninh phi truyền thống, tội phạm xuyên quốc gia và các thế lực thù địch đang tạo ra những áp lực lớn đối với nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia của nước CHDCND Lào. Việc chủ động mở rộng hợp tác quốc tế trong công tác bồi dưỡng không chỉ là xu thế tất yếu nhằm tiếp thu tinh hoa tri thức nhân loại mà còn là yêu cầu cấp bách để nâng cao năng lực hội nhập cho ĐNSQ. Giải pháp này giữ vị trí quan trọng trong việc hiện đại hóa công tác bồi dưỡng, giúp ĐNSQ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý trang bị đầy đủ kiến thức về luật pháp quốc tế, thành thạo ngoại ngữ, tin học và các kỹ năng nghiệp vụ chuyên sâu theo tiêu chuẩn khu vực và thế giới.

Nội dung hợp tác tập trung vào việc nghiên cứu, tiếp cận các chiến lược bồi dưỡng tiên tiến của các nước có điều kiện tương đồng về chính trị và xã hội để vận dụng linh hoạt vào thực tiễn của Lào. Trọng tâm của giải pháp này là tăng cường và làm sâu sắc hơn nữa mối quan hệ hợp tác chiến lược, toàn diện với Bộ Công an Việt Nam, quốc gia có sự tương đồng về chế độ chính trị, lịch sử và truyền thống gắn bó đặc biệt. Nội dung bồi dưỡng thông qua hợp tác với Việt Nam cần tập trung vào các lĩnh vực then chốt như lý luận xây dựng Đảng trong lực lượng vũ trang, nghiệp vụ đấu tranh phòng chống tội phạm công nghệ cao, an ninh mạng và kỹ năng quản trị xã hội trong bối cảnh mới.

Để thực hiện hiệu quả giải pháp này, Bộ Công an Lào cần triển khai đồng bộ các biện pháp cụ thể. *Thứ nhất*, cần chủ động xây dựng và ký kết các biên bản ghi nhớ, kế hoạch hợp tác hằng năm về ĐTBĐ với các học viện, nhà trường của Bộ Công an Việt Nam và các nước đối tác. *Thứ hai*, duy trì và mở rộng việc cử sĩ quan sang tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn, trung hạn và dài hạn tại các cơ sở đào tạo của Việt Nam; đồng thời mời các chuyên gia, giảng viên giàu kinh nghiệm của Việt Nam sang trao đổi kiến thức, tư vấn xây dựng chương trình, giáo trình bồi dưỡng cho phía Lào. *Thứ ba*, tăng cường hợp tác trong việc tổ chức các hội thảo khoa học quốc tế, diễn tập chung về phòng chống tội phạm xuyên quốc gia để sĩ quan được rèn luyện năng lực thực tiễn trong môi trường quốc tế. *Cuối cùng*, cần đầu tư nguồn kinh phí thỏa đáng và hiện đại hóa cơ sở hạ tầng phục vụ cho các chương trình bồi dưỡng liên kết, đảm bảo việc hội nhập quốc tế trong đào tạo cán bộ thực sự trở thành động lực mạnh mẽ để xây dựng DNSQ Công an Lào tinh nhuệ, đáp ứng yêu cầu bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới.

Tiểu kết chương 2

Cả lý luận và thực tiễn đều cho thấy rõ vị trí, vai trò quan trọng của công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào. Trong phạm vi chương 2, trên cơ sở kế thừa những nguồn tài liệu, các công trình đã tổng quan ở chương 1, nghiên cứu sinh đã tập trung làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào, cụ thể:

Thứ nhất, khái quát về lịch sử, vị trí, vai trò, nhiệm vụ, thẩm quyền, cơ cấu tổ chức của Bộ Công an nước CHDCND Lào; làm rõ các nội dung về quan niệm, nhiệm vụ, quyền hạn, vai trò và đặc điểm của ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Thứ hai, phân tích làm rõ cơ sở lý luận về công tác bồi dưỡng đội ngũ ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào dựa trên các khía cạnh: quan niệm, đặc điểm, nội dung và vai trò của công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Thứ ba, nhận diện và phân tích những yếu tố tác động đến công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào. Theo đó, công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào chịu sự tác động của các yếu tố: Quan điểm, chủ trương của Đảng NDCM Lào về bồi dưỡng ĐNSQ công an; Hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước Lào; Trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên; Đặc điểm thuộc về người học; Nội dung, chương trình, tài liệu bồi dưỡng; Đầu tư cơ sở vật chất và tài chính cho công tác bồi dưỡng; Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Chương 3

CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

3.1. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

3.1.1. Ưu điểm

Một là, Đảng ủy Công an Trung ương, Đảng ủy công an các tỉnh, huyện; các đảng ủy cơ sở sở đào tạo của Bộ Công an Lào đã nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy đảng trong việc cụ thể hóa chủ trương và ban hành hệ thống văn bản hướng dẫn công tác bồi dưỡng.

Nhận thức của Đảng ủy Công an Trung ương, Đảng ủy công an các tỉnh, huyện; các đảng ủy cơ sở sở đào tạo về công tác ĐTBĐ cán bộ, chiến sĩ công an nói chung và bồi dưỡng ĐNSQ nói riêng có những chuyển biến tích cực. Các Đảng ủy công an các tỉnh, huyện; các đảng ủy cơ sở sở đào tạo của Bộ Công an đã quán triệt các văn bản chỉ đạo của Đảng, Chính phủ, các bộ, ngành cũng như các cơ quan Trung ương, của Bộ Công an về công tác bồi dưỡng ĐNSQ các cấp như Quy định số 68 - QĐ/TW về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa X; Nghị định 101/NĐ-CP ngày 01/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, công chức giai đoạn 2018 -2020; Quyết định số 163/QĐ-TTg, ngày 25/1/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025; Nghị quyết số 073/BCT ngày 14/5/2019 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng Dân chủ NDCM Lào về *quy hoạch đào tạo - bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*; Nghị quyết số 073/NQ-TW ngày 14/5/2019 về *công tác xây dựng, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý*; Thông tư số 139/2010/TT-BTC ngày 21/9/2010 của Bộ

Tài chính quy định việc lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí từ ngân sách nhà nước dành cho công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức. Thông tư 01/2018/TT-BNV, ngày 8/1/2018 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 1/9/2017 của Chính phủ về bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Đồng thời, căn cứ các nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Công an Trung ương, Đại hội Đảng bộ công an các tỉnh, thành phố,... tiêu chuẩn sĩ quan công an nhân dân trong và kết quả công tác quy hoạch DNSQ, cán bộ công an quản lý các cấp trong Bộ Công an nước CHDCND Lào để cụ thể hóa các nhiệm vụ xây dựng DNSQ các cấp trong ngành công an nhân dân, điển hình như:

Công an Thủ đô Viêng Chăn: Với quyết tâm xây dựng DNSQ công an nhân dân đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, từ đầu nhiệm kỳ 2020 - 2025 đến nay, Ban thường vụ Đảng ủy Công an Thủ đô Viêng Chăn đã ban hành Kế hoạch số 46-KH/BTU ngày 29/10/2021 về ĐTBĐ đội ngũ cán bộ, sĩ quan công an nhân dân giai đoạn 2022-2025; trong đó xác định cụ thể, 100% sĩ quan đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý... Trong Nghị quyết số 04-NQ/ĐU ngày 31/4/2021 về “Tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, chiến sĩ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 và những năm tiếp theo”, Đảng ủy Công an Thủ đô Viêng Chăn đã chỉ rõ mục tiêu: “Xây dựng DNSQ công an nhân có tư duy khoa học, đổi mới, có phương pháp, kỹ năng, phong cách làm việc hiện đại, chuyên nghiệp; được bố trí đúng vị trí việc làm, khung năng lực, tiêu chuẩn chức danh” [71]. Đặc biệt vừa qua Đảng ủy Công an Thủ đô Viêng Chăn đã ban hành nghị quyết chuyên đề về tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng DNSQ công an nhân dân nhiệm kỳ 2020 - 2025 và các năm tiếp theo và Quy định về trách nhiệm và mối quan hệ phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong công tác ĐTBĐ DNSQ. Điều đó, thể hiện sự đổi mới về tư

duy và nhận thức, đồng thời khẳng định quyết tâm hành động của Đảng ủy Công an Thủ đô Viêng Chăn về công tác bồi dưỡng DNSQ.

Kế hoạch số 35-KH/ĐU đã ban hành về tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho sĩ quan là lãnh đạo, quản lý năm 2022, theo kế hoạch, Ban Thường vụ Công an Thủ đô mở 03 lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy năm 2022 với tổng số 205 học viên học viên, riêng lớp thứ nhất có 61 học viên bằng 85%. Theo kế hoạch, các học viên được nghiên cứu 06 chuyên đề trong 03 ngày, gồm: Cập nhật kiến thức về hệ thống pháp luật của Lào; luật quốc tế và các điều ước song phương, đa phương liên quan đến an ninh, Tập huấn về hợp tác an ninh với các nước láng giềng và tổ chức quốc tế; Học tập kinh nghiệm từ các mô hình quản lý an ninh tiên tiến trên thế giới; Bồi dưỡng về về phương thức làm việc và lãnh đạo, chỉ đạo; Bồi dưỡng tư tưởng cách mạng, lòng trung thành với Đảng NDCM Lào và Nhà nước. Những thành tựu nghiên cứu mới về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay Xôn Phon Vi Hản và kiến thức về lý luận chính trị.

Công an tỉnh Bolikhamxay: Thực hiện Nghị quyết số 073/BCT ngày 14/5/2019 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng Dân chủ NDCM Lào về quy hoạch đào tạo - bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 22/11/2011 của Đảng ủy Công an tỉnh “Về công tác cán bộ công an tỉnh Bolikhamxay đến năm 2020, định hướng đến năm 2025”, trong nhiệm kỳ, các nghị quyết, quyết định, kế hoạch của Đảng ủy Công an Trung ương về công tác cán bộ đều được Đảng ủy công an tỉnh triển khai kịp thời, đảm bảo hiệu quả, thiết thực, cụ thể hóa bằng các văn bản (Nghị quyết số 02-NQ/ĐU ngày 12/11/2021 của Đảng ủy công an tỉnh về công tác cán bộ công an đến năm 2020, định hướng đến năm 2025; Quyết định số 51-QĐ/ĐU ngày 15/3/2024 của Ban Thường vụ Công an tỉnh ban hành Quy định tiêu chuẩn cán bộ, sĩ quan lãnh đạo và quản lý diện Đảng ủy công an tỉnh quản lý. Năm 2023, Ban Thường vụ Công an tỉnh Bolikhamxay đã thông qua Đề án về quy

hoạch ĐT, BD DNSQ các cấp và phát triển nguồn cán bộ chất lượng cao đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (ban hành kèm theo Quyết định số 164-QĐ/ĐU ngày 21/5/2024 phê duyệt kế hoạch ĐTBĐ sĩ quan định hướng đến năm 2025 kết quả 42 cán bộ, sĩ quan dự học).

Công an tỉnh Luông Pha Bang: Cấp ủy các cấp trong Đảng bộ Công an tỉnh đã tổ chức quán triệt và thực hiện Nghị quyết số 072/BCT ngày 14/05/2019 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng NDCM Lào về *học tập lý luận chính trị*; Nghị quyết số 03/BCH ngày 30/09/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng NDCM Lào về *tăng cường sự lãnh đạo của Đảng để tạo bước chuyển biến mạnh mẽ và sâu rộng công tác cán bộ*; Kế hoạch số 388/BCA ngày 21/07/2020 về việc triển khai thực hiện Nghị định số 208/CP ngày 23/3/2020 của Chính phủ về “*Học tập suốt đời*” trong lực lượng công an nhân dân... Những năm qua, *Công an tỉnh Luông Pha Bang* đã ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết, đề án lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác bồi dưỡng cho DNSQ công an nhân dân của tỉnh. Từ năm 2019 đến nay, hằng năm, Ban Thường vụ Công an tỉnh đều ban hành kế hoạch và tổ chức thi viết về kiến thức tư tưởng Kay Sôn Phôm Vĩ Hân về xây dựng lực lượng cán bộ nòng cốt theo tác phong, phẩm chất đạo đức cách mạng của công an nhân dân của Đảng NDCM Lào cho cán bộ, sĩ quan được quy hoạch từ trường phòng và tương đương trở lên. Kết quả các kỳ thi viết là một tiêu chí để tuyển chọn các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Công an tỉnh quản lý nhiệm kỳ 2020 - 2025 và nhiệm kỳ 2025 - 2030. Thực hiện Kế hoạch số 52-KH/BTCTW, ngày 10/02/2020 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Luông Pha Bang về ĐTBĐ cán bộ năm 2020 và các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương, Ban Tổ chức Tỉnh ủy về công tác bồi dưỡng cán bộ các cấp. Ban Tổ chức Công an tỉnh đã tham mưu để Ban Thường vụ Công an tỉnh ban hành Kế hoạch số 35-KH/ĐU ngày 06/3/2020 của Ban Thường vụ Công an tỉnh về việc bồi dưỡng DNSQ công an nhân dân năm 2020, đồng thời chỉ đạo các ban

thường vụ công an các huyện ủy căn cứ vào kế hoạch của tỉnh xây dựng kế hoạch ĐTBĐ sĩ quan các cấp theo phân cấp quản lý.

Học viện Chính trị Công an nhân dân: Thực hiện Nghị quyết số 60/BTWĐ ngày 04/7/2003 của Đảng NDCM Lào về *nhiệm vụ phương hướng và quy tắc chung của công tác giáo dục chính trị - tư tưởng trong tình hình mới*; Thông báo của Học viện Chính trị Hành chính Quốc gia Lào về kế hoạch đào tạo cao cấp lý luận chính trị và bồi dưỡng theo chức danh năm 2021; căn cứ đối tượng, tiêu chuẩn, chỉ tiêu phân bổ của Ban Tổ chức Trung ương Đảng, Cục Tổ chức cán bộ Bộ Công an để ban hành văn bản đề nghị Ban Thường vụ công an các tỉnh, thành phố và công an các huyện, công an cụm bản, các đơn vị của ngành công an căn cứ tiêu chuẩn chức danh, kết quả nhu cầu bồi dưỡng; rà soát, lập danh sách cử cán bộ, sĩ quan đi học bảo đảm điều kiện, tiêu chuẩn. Yêu cầu cán bộ cử đi bồi dưỡng phải có khả năng, triển vọng phát triển; trong đó ưu tiên cán bộ, sĩ quan được quy hoạch để đi ĐTBĐ theo chức trách, nhiệm vụ

Trên cơ sở đăng ký của các cơ quan, công an các tỉnh, huyện và chỉ tiêu, điều kiện, tiêu chuẩn của Công an Trung ương đối với cán bộ học cao cấp lý luận chính trị; Học viện đã tiến hành rà soát danh sách quy hoạch của các cơ quan, đơn vị làm cơ sở để thẩm định, lập hồ sơ bảo đảm đúng đối tượng, tiêu chuẩn theo quy định. Năm 2021, Học viện Chính trị Công an nhân dân Lào đã tham mưu Ban Thường vụ Công an các tỉnh ủy cử sĩ quan thuộc quyền tham gia các khóa bồi dưỡng do Học viện tổ chức bảo đảm đúng đối tượng, tiêu chuẩn theo quy định. Theo đó đã mở 12 lớp bồi dưỡng ngắn hạn.

Học viện An ninh Quốc gia Lào: thực hiện Quy định số 167-QĐ/TW ngày 13/02/2019 của Bộ Chính trị Đảng NDCM Lào quy định về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, Học viện đã triển khai 4 lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho 380 đồng chí đối tượng Sĩ quan làm công tác pháp luật, tư pháp, kiểm sát, tư pháp và tham mưu chiến

lược. Hiện nay Học viện đang xây dựng kế hoạch mở lớp bồi dưỡng Sĩ quan công an cấp cơ sở (tỉnh, huyện, bản, đồn biên phòng) nhiệm kỳ 2020-2025 và 2020-2025. Phối hợp với Học viện Chính trị Công an nhân dân và các học viện ở Việt Nam, Trung Quốc cử 60 đồng chí tham gia bồi dưỡng ngắn hạn tại nước ngoài theo Quyết định số 2150/BCA; 04 đồng chí của Học viện tham dự lớp bồi dưỡng Bồi dưỡng về phương pháp quản lý nhà nước về an ninh trật tự; 10 đồng chí cán bộ Khoa tham gia lớp bồi dưỡng những thành tựu nghiên cứu mới về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay Xôn Phon Vi Hân và kiến thức về lý luận chính trị; 15 đồng chí trưởng, phó các Bộ môn đi bồi dưỡng nghiệp vụ; đi học lớp bồi dưỡng về phương thức làm việc và lãnh đạo, chỉ đạo. Công tác ĐTBĐ cán bộ được cấp ủy, các cấp chỉ huy của Học viện coi trọng và thực hiện có hiệu quả, gắn liền chuyên với ĐTBĐ cán bộ [72].

Trường Tổng cục chính trị: Để công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả, bài bản và khoa học, hàng năm, Ban Thường vụ Nhà trường đã chủ động ban hành Kế hoạch bồi dưỡng của toàn trường, trong đó có phân cấp rõ trách nhiệm, quyền hạn tổ chức bồi dưỡng cho các cơ quan, đơn vị và khoa giáo viên. Đồng thời triển khai đồng bộ các chương trình bồi dưỡng đa dạng, phong phú dưới nhiều hình thức quản lý chặt chẽ việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng của các cơ quan, đơn vị, khoa giáo viên. Hàng năm Ban Thường vụ Đảng ủy Nhà trường đã dành nguồn kinh phí từ ngân sách chi cho công tác ĐTBĐ. Các cơ quan, đơn vị, khoa giáo viên đã lựa chọn, cử cán bộ, sĩ quan đi ĐTBĐ đúng thẩm quyền, đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định, vị trí việc làm, khách quan, tạo không khí phấn khởi cho cán bộ, sĩ quan trong Trường. Trên cơ sở các quy định, văn bản của Bộ Công an, Trường Tổng cục chính trị đã cụ thể hoá và kịp thời ban hành một số quy định, chế độ chính sách đặc thù, phù hợp với tình hình Nhà trường như: Nghị quyết số 27/2021/NQ-ĐU ngày 10/10/2021 của Ban Thường vụ Đảng ủy Nhà trường Quy định chính sách khuyến khích tài năng và thu hút người

có trình độ cao; Quyết định số 211/2017/QĐ-ĐU ngày 14/9/2017 về việc ban hành Đề án đào tạo sau đại học cho cán bộ, sĩ quan và đối tượng dự nguồn giai đoạn 2017 - 2025; Quyết định số 821/QĐ-ĐU ngày 17/12/2021 về việc phê duyệt Kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, sĩ quan giai đoạn 2021 - 2025; Ban Tổ chức Nhà trường và Ban Kế hoạch huấn luyện đã phối hợp ban hành các văn bản hướng dẫn các cơ quan, đơn vị trong toàn trường thực hiện một số điều của quy định về công tác ĐTBĐ ĐNSQ của Nhà trường.

Nhìn chung, các cấp ủy công an địa phương, cấp ủy các cơ sở giáo dục đào tạo của Bộ Công an Lào đều có kế hoạch bồi dưỡng ĐNSQ các cấp trong toàn ngành công an, làm căn cứ quan trọng để triển khai thực hiện có hiệu quả và dần đi vào nề nếp. Qua kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh “về vai trò, trách nhiệm của các cơ quan chức năng có thẩm quyền trong công bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay” có đến 61,5% số người được hỏi đánh giá “Thể hiện vai trò, trách nhiệm tốt” và 23,0% đánh giá “Thể hiện vai trò, trách nhiệm khá”.

Hai là, công an các tỉnh, thành phố, các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an luôn coi trọng việc hoàn thiện nội dung, hình thức bồi dưỡng gắn với phát huy tính chủ động tự học tập của ĐNSQ.

Việc tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an: công an các tỉnh, thành phố, các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an Lào đều ban hành kế hoạch ĐTBĐ ĐNSQ các cấp giai đoạn 2020 - 2025, 2025 - 2030 với tất cả các đối tượng. Ban tổ chức tỉnh công an các tỉnh, thành phố, tự chủ trì và phối hợp với các học viện, nhà trường Bộ Công an bồi dưỡng ĐNSQ. Công an các tỉnh, huyện cử sĩ quan đi học đúng đối tượng, vào thời điểm hợp lý. Về chương trình bồi dưỡng, các học viện, nhà trường của Bộ Công an đã cụ thể hóa các chương trình theo Nghị định số 104/2017/NĐ-CP và Nghị định số 56/2021/NĐ-CP của chính phủ thành các chương trình phù hợp với yêu cầu của công an từng ngành, từng địa phương. Việc thực hiện các chương

trình nghiêm túc. Tùy theo đối tượng mà nội dung bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an được xây dựng phù hợp như: chương trình bồi dưỡng lý luận chính trị; chương trình bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh; chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh sĩ quan theo từng chuyên ngành; chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm chuyên môn nghiệp vụ đối với sĩ quan công an công tác ở huyện, cụm bản.

Với từng đối tượng trên các học viện, nhà trường, cơ sở đào tạo của Bộ Công an sẽ đảm nhận chức năng bồi dưỡng cho ĐNSQ của Bộ Công an Lào theo các nội dung bồi dưỡng như sau: Bồi dưỡng tư tưởng cách mạng, lòng trung thành với Đảng NDCM Lào và Nhà nước. Những thành tựu nghiên cứu mới về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay Xôn Phon Vi Hản và kiến thức về lý luận chính trị; Bồi dưỡng tư tưởng Kay Sôn Phôm Vi Hản về xây dựng lực lượng cán bộ nòng cốt theo tác phong, phẩm chất đạo đức cách mạng của công an nhân dân của Đảng NDCM Lào Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; Xây dựng tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ nhân dân. Bồi dưỡng cập nhật kiến thức về hệ thống pháp luật của Lào, luật quốc tế và các điều ước song phương, đa phương liên quan đến an ninh; Bồi dưỡng về phương pháp quản lý nhà nước về an ninh trật tự.

Về chương trình bồi dưỡng cho ĐNSQ của Bộ Công an do Học viện Chính trị Công an nhân dân, Học viện An ninh Quốc gia Lào; Trường Tổng cục Chính trị, công an các tỉnh, thành phố đã chủ động tổ chức, mời chuyên gia về bồi dưỡng. Chương trình, nội dung bồi dưỡng tập trung vào những vấn đề chủ yếu sau:

Chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới

Công an một số tỉnh đã chủ động bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về hệ thống pháp luật của Lào, luật quốc tế và các điều ước song phương, đa phương liên quan đến an ninh... Việc tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho ĐNSQ các cấp của Bộ Công an Lào được tiến hành một cách

nghiêm túc, mỗi đợt học tập có thu hoạch, kiểm tra xác nhận và cấp chứng chỉ. Tập trung bồi dưỡng kiến thức mới về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay Xôn Phon Vi Hản và kiến thức về lý luận chính trị. Đối với chương trình này, hằng năm Công an Trung ương tổ chức bồi dưỡng cho DNSQ lãnh đạo, chỉ huy. Trong 5 năm 2019 - 2024 công an các tỉnh, thành phố trong cả nước đã cử DNSQ đi bồi dưỡng cập nhật kiến thức tại các học viện của Bộ Công an kết quả là: Thủ đô Viên Chăn 171 học viên, tỉnh Bolikhamxay 80 học viên, tỉnh Luông Pha Bang 45 học viên, tỉnh Khăm Muộn 140 học viên, tỉnh Bo Kẹo 112 học viên, thời gian bồi dưỡng từ 3 ngày đến 3 tháng [56]. Nội dung bồi dưỡng được xây dựng phù hợp với đối tượng, kiến thức mới, những vấn đề mang tính thời sự diễn ra trên thế giới, trong nước, các địa phương, do đó đã đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn, giúp sĩ quan công an nhân dân nắm được kiến thức để thực thi nhiệm vụ đạt kết quả. Kết thúc mỗi khóa bồi dưỡng sĩ quan tham gia được cấp chứng chỉ theo quy định. DNSQ được bồi dưỡng cập nhật và bổ sung kiến thức mới, trình độ nhận thức chuyên môn, nghiệp vụ được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu đảm bảo an toàn, trật tự, an ninh xã hội, thực thi pháp luật nghiêm minh được tăng cường và củng cố.

Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ

Thực hiện kế hoạch bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào theo các lớp ở công an Trung ương, đến công an các tỉnh, thành phố đã cử các trưởng, phó ban, ngành công an cấp tỉnh, huyện đi bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tổ chức, công tác kiểm tra, công tác thi hành pháp luật tại Học viện Chính trị Công an nhân dân, Học viện An ninh Quốc gia Lào, Trường Tổng cục chính trị. Trong hai năm 2022, 2023, Cục Tổ chức cán bộ đã phối hợp với các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ ngành thực thi và giám sát thực thi pháp luật của công an các tỉnh, thành phố trong cả nước. Công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ đối với DNSQ làm công tác tham mưu, kế hoạch, tổng hợp được tổ chức bài bản, đi vào nền nếp.

Năm 2023, Học viện Chính trị Công an nhân dân tổ chức bồi dưỡng cho đối tượng cán bộ là trưởng, phó các phòng nghiệp vụ, chức năng của công an các tỉnh, thành phố và trưởng ở cấp huyện. Nội dung chương trình bồi dưỡng bao gồm khối kiến thức chung và khối kiến thức nghiệp vụ; khối kiến thức chung gồm 03 khối: khối kiến thức thứ nhất có 4 bài (một số vấn đề mới của chủ nghĩa Mác - Lênin trong bối cảnh hiện nay của thời đại; Sự vận dụng tư tưởng Cay Xôn Phon Vi Hăn vào sự nghiệp bảo vệ đất nước Lào trong điều kiện hiện nay; sự phát triển của các loại hình tội phạm, tội phạm công nghệ cao; cập nhật những điểm mới của công nghệ thông tin, internet trong xu thế số hóa hiện nay; khối kiến thức thứ hai có 4 bài (hoàn thiện cơ chế công tác tham mưu của ngành công an với Đảng, Nhà nước trong bảo đảm an toàn, trật tự xã hội).

Chương trình này được các học viện, nhà trường của Bộ Công an Lào chủ động bồi dưỡng cho đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý nắm vững chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác. Các khoa giáo viên của các học viện đã biên soạn nhiều tài liệu, tổ chức các lớp bồi dưỡng hằng năm để trang bị kiến thức cho ĐNSQ tham gia bồi dưỡng. Ngoài những lớp bồi dưỡng do các học viện tổ chức, công an các tỉnh, thành phố còn mở các lớp bồi dưỡng tại các địa phương tạo điều kiện để ĐNSQ tham gia đầy đủ, nhiều hơn.

Trong 5 năm 2019 - 2024, công an Thủ đô Viêng Chăn đã cử 46 sĩ quan đi bồi dưỡng nghiệp vụ bồi dưỡng pháp luật và nghiệp vụ Công an, 53 sĩ quan tham dự lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới, kiến thức nâng cao cho Đội trưởng, Phó Đội trưởng, Trưởng Công an cụm bản, Phó Trưởng Công an cụm bản; công an tỉnh Luông Pha Bang đã cử 39 sĩ quan đi bồi dưỡng nghiệp vụ bồi dưỡng pháp luật và nghiệp vụ Công an, 27 sĩ quan tham dự lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới, kiến thức nâng cao cho Đội trưởng, Phó Đội trưởng, Trưởng Công an cụm bản, Phó Trưởng Công an cụm bản; công an tỉnh Bolikhamxay đã cử 03 sĩ quan tham gia lớp bồi dưỡng nghiệp vụ bồi dưỡng

pháp luật và nghiệp vụ Công an, cử 25 sĩ quan bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới, kiến thức nâng cao cho Đội trưởng, Phó Đội trưởng, Trưởng Công an cụm bản, Phó Trưởng Công an cụm bản. Công an tỉnh Khăm Muộn đã cử 10 cán bộ đi học lớp bồi dưỡng nghiệp vụ bồi dưỡng pháp luật và nghiệp vụ Công an, 04 sĩ quan tham gia lớp bồi dưỡng cấp nghiệp vụ điều tra, 01 cán bộ đi lớp bồi dưỡng cấp nghiệp vụ điều tra tại Học viện Chính trị Công an nhân dân; công an tỉnh Savanakhet đã cử 10 cán bộ đi bồi dưỡng nghiệp vụ bồi dưỡng pháp luật và nghiệp vụ Công an, cử 06 sĩ quan đi *Bồi dưỡng cấp chứng chỉ nghiệp vụ điều tra*; công an tỉnh Bo Kẹo cử 03 cán bộ dự lớp bồi dưỡng nghiệp vụ bồi dưỡng pháp luật và nghiệp vụ Công an, 12 sĩ quan đi bồi dưỡng cấp chứng chỉ nghiệp vụ điều tra [56].

Chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước

Công an các tỉnh đã đề ra tiêu chuẩn sĩ quan chủ chốt ở các phòng, ban ngành, huyện, thị có tuổi đời dưới 45 khi được bổ nhiệm phải đảm bảo tiêu chuẩn của từng chức danh tốt nghiệp đại học chuyên môn và lý luận chính trị cao cấp, bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước tại Học viện Chính trị Công an nhân dân. Chương trình này do Cục Đào tạo - Bộ Công an phối hợp Học viện Chính trị Công an nhân dân biên soạn. Công an các tỉnh, thành phố trong cả nước đã cử ĐNSQ đã được quy hoạch vào các chức danh chủ chốt tại huyện, thị, phòng, ban ở cấp tỉnh đi học lớp bồi dưỡng quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp và chương trình chuyên viên chính. Công an một số tỉnh, thành phố đã chủ động liên kết với các cơ sở đào tạo nước ngoài tổ chức cho cán bộ đi nghiên cứu, học tập, ví dụ: Trong 5 năm 2019 - 2024 Thủ đô Viêng Chăn đưa 88 sĩ quan đi bồi dưỡng tại Học viện An ninh nhân dân (Việt Nam); công an tỉnh Bolikhamxay đã cử 74 sĩ quan đi dự lớp bồi dưỡng quản lý Công tác đăng ký, quản lý ngành nghề kinh doanh có điều kiện về an ninh trật tự (3 tháng); công an tỉnh Luông Pha Bang đã cử 24 sĩ quan, công an tỉnh Bo Kẹo cử 13 sĩ quan đi bồi dưỡng

chương trình quản lý cư trú, căn cước công dân, xuất nhập cảnh (2 tháng) do Học viện An ninh Quốc gia Lào tổ chức; công an tỉnh Savanakhet đã tổ chức bồi dưỡng chương trình Ứng dụng công nghệ số trong quản lý hành chính tại công an tỉnh cho 165 sĩ quan [56].

Chương trình bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học

Công an nhiều địa phương mặc dù điều kiện còn khó khăn, nhưng đã dành kinh phí không nhỏ cho việc tổ chức các lớp ngoại ngữ, tin học. Việc trang bị kiến thức tin học cho ĐNSQ đã phục vụ tốt cho công tác chuyên môn và cập nhật thông tin qua mạng. Công an các tỉnh, thành phố trong cả nước đã chủ động bồi dưỡng, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học cho ĐNSQ, thực hiện việc đẩy nhanh tiến trình tin học hóa nghiệp vụ công an tất cả công an các tỉnh, thành phố đã được kết nối mạng và đa số có mạng tin học nội bộ. Trong 5 năm 2019 - 2024, công an Thủ đô Viêng Chăn bồi dưỡng ngoại ngữ được 18 sĩ quan, bồi dưỡng tin học được 10 sĩ quan, công an tỉnh Luông Pha Bang đã bồi dưỡng ngoại ngữ cho 96 sĩ quan, 82 sĩ quan về tin học; công an tỉnh Bolikhamxay bồi dưỡng ngoại ngữ cho 18 sĩ quan, 21 sĩ quan bồi dưỡng tin học; công an tỉnh Bo Kẹo cử 75 sĩ quan đi bồi dưỡng tin học [56]. Nhiều đơn vị trong công an các tỉnh đã có chính sách vừa bắt buộc, vừa động viên khuyến khích sĩ quan tự giác đi học để nâng cao trình độ. Chính vì vậy, bước đầu công an các tỉnh, thành phố có được ĐNSQ ổn định, trình độ, năng lực cán bộ từng bước được nâng lên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của mỗi địa phương, đơn vị trong thực hiện nhiệm vụ bảo đảm an ninh trật tự, an toàn xã hội.

Chương trình bồi dưỡng theo chức danh

Bồi dưỡng theo chức danh là loại hình mang tính chất bồi dưỡng nghề (nghề làm lãnh đạo, quản lý), vì thế khi sĩ quan chuyển sang đảm nhiệm nhiệm vụ mới phải được bồi dưỡng những kiến thức về nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo, quản lý ở vị trí chức danh đó để người sĩ quan lãnh đạo, quản lý thực hiện tốt nhiệm vụ của mình. Đây là loại hình bồi dưỡng cho sĩ quan công

an đang giữ một chức vụ, một vị trí quản lý trong hệ thống cơ quan của ngành công an. Thời gian qua, đối tượng sĩ quan đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, được quy hoạch vào các vị trí lãnh đạo, quản lý được bồi dưỡng theo vị trí chức danh đã được quan tâm. Việc bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào trong thời gian qua còn thiếu quy trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng đảm nhận các vị trí chức danh. Tùy từng đối tượng cụ thể, một năm có thể tổ chức nhiều khóa, mỗi khóa từ 05 đến 07 ngày, chương trình này do các bộ, ngành phối hợp với các học viện, trường, trung tâm bồi dưỡng tổ chức. Trong 5 năm 2019-2024 công an tỉnh Luông Pha Bang bồi dưỡng được 106 sĩ quan; công an tỉnh Bolikhamxay 52 sĩ quan [56].

Chương trình bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh

Việc bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh cho ĐNSQ các cấp của Bộ Công an Lào những năm gần đây được thực hiện nghiêm túc và đã trở thành một hình thức bồi dưỡng bắt buộc. Chương trình này được thực hiện tại Học viện Quốc phòng Lào và liên kết các trường quân sự tỉnh sự chỉ đạo của Hội đồng Quốc phòng và an ninh Trung ương. Đảng bộ Công an trung ương đã chủ động phối hợp với Học viện Quốc phòng Lào lập kế hoạch tổ chức bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh cho đối tượng sĩ quan làm công tác lãnh đạo, quản lý. Trong 5 năm 2019- 2024; công an các tỉnh, thành phố trong cả nước đã cử sĩ quan theo từng đối tượng đi bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh tại Học viện Quốc phòng Lào, các trường quân sự tỉnh: công an thủ đô Viêng Chăn cử 232 sĩ quan, công an Bolikhamxay 290 sĩ quan, công an tỉnh Bo Kẹo 137 cán bộ, công an tỉnh Luông Pha Bang 123 sĩ quan, công an tỉnh Khăm Muộn được 89 sĩ quan; Học viện Chính trị Công an nhân dân 17 sĩ quan, Học viện An ninh quốc gia Lào 121 sĩ quan; với thời gian bồi dưỡng là 30 ngày [56].

Học viện Chính trị Công an nhân dân Lào thực hiện chương trình bồi dưỡng đã bám sát mục tiêu của chiến lược xây dựng đội ngũ công an nhân dân vững mạnh trong thời kỳ đổi mới đất nước được nêu trong Nghị quyết Trung

ương 5 (khóa IX) của Đảng NDCM Lào. Nội dung các chương trình bồi dưỡng quán triệt sâu sắc chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay Xôn Phon Vi Hăn, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng NDCM Lào và pháp luật của Nhà nước Lào, có nhiều cố gắng tập trung bồi dưỡng về nghiệp vụ như tổ chức, kiểm tra, phòng chống tội phạm công nghệ cao, tội phạm xuyên biên giới, lừa đảo, cập nhật kiến thức mới và kiến thức quốc phòng, an ninh. Đã xây dựng được một số chương trình bồi dưỡng mới góp phần nâng cao chất lượng hiệu quả bồi dưỡng, như khung chương trình bồi dưỡng phương pháp dạy học tích cực; bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu kinh điển Mác - Lênin và tư tưởng Cay Xôn Phon Vi Hăn; bồi dưỡng tin học; bồi dưỡng ngoại ngữ; bồi dưỡng cập nhật kiến thức theo chuyên ngành, bồi dưỡng nghiệp vụ tổ chức, kiểm tra, giám sát,...

Chỉ tính kết quả công tác bồi dưỡng chức danh năm học 2022 - 2023, Học viện Chính trị Công an nhân dân Lào đã tổ chức thành công 06 lớp bồi dưỡng chức danh lãnh đạo, chỉ huy; chức danh điều tra viên; bồi dưỡng chức danh quản lý hành chính về trật tự, an ninh; bồi dưỡng chức danh cảnh sát giao thông; bồi dưỡng chức danh an ninh nhân dân; bồi dưỡng chức danh cảnh sát kinh tế, ma túy, môi trường [74].

Nội dung bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào có nhiều đổi mới, bước đầu đã kết hợp học lý luận với thực tiễn, xử lý tình huống, nâng cao kỹ năng thực hành. Học viện Chính trị Công an nhân dân đã đầu tư khá lớn cho việc tổ chức biên soạn chương trình, tập hợp những nhà khoa học đầu ngành và những nhà lãnh đạo đương chức hay đã nghỉ hưu để biên soạn tài liệu. Nhiều lớp, nhất là các lớp cán bộ đối tượng 2, đối tượng 3 những năm gần đây đã thu hút được nhiều nhà khoa học đầu ngành và những nhà lãnh đạo đương chức hay đã nghỉ hưu để biên soạn tài liệu và đồng thời là giảng viên, chủ trì thảo luận. Nội dung bồi dưỡng đều xuất phát từ yêu cầu phát triển của địa phương, của đất nước. Đặc biệt nội dung các chương trình gắn với công việc, gắn với thực tiễn. Qua khảo sát các lớp bồi dưỡng đều được đánh giá sự đổi

mới mạnh mẽ từ nội dung các chương trình bồi dưỡng: thiết thực, cập nhật, cần thiết đối với người học.

Ví dụ, chương trình bồi dưỡng bồi dưỡng chức danh lãnh đạo, chỉ huy từ 14 đến 24/2023 gồm các chuyên đề: Khoa học lãnh đạo, chỉ huy trong Công an nhân dân; Quản lý hành chính nhà nước về an ninh, trật tự; Kỹ năng chỉ đạo, điều hành, xử lý tình huống nghiệp vụ; Công tác xây dựng Đảng, xây dựng lực lượng trong Công an nhân dân; Nâng cao năng lực ra quyết định, giải quyết các vấn đề an ninh, trật tự. Qua đó giúp ĐNSQ được bồi dưỡng áp dụng được ngay những kiến thức đã học vào giải quyết công việc hằng ngày của cơ quan, đơn vị đạt hiệu quả. Qua khảo sát của nghiên cứu sinh về ưu điểm trên cho thấy mức độ đồng ý cao, cụ thể: đối với sĩ quan tham gia bồi dưỡng có 36,5% cho rằng đúng, 24% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với giảng viên tham gia bồi dưỡng có 31,5% cho rằng đúng và 25% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4].

Từng sĩ quan đề tiến hành xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng hằng quý, năm, thông qua cấp ủy, tập thể lãnh đạo, chỉ huy đơn vị và duy trì việc thực hiện đạt kết quả.

Hình thức bồi dưỡng cán bộ có được cải tiến và đa dạng hơn.

Hình thức mở lớp cả tập trung tại Học viện Chính trị Công an nhân dân và tại công an các tỉnh. Nét đặc thù trong việc mở các lớp bồi dưỡng trong hai năm 2020, 2021, do dịch Covid-19, nên các lớp bồi dưỡng đều được tổ chức theo hình thức trực tuyến.

Các giảng viên đã tăng cường sử dụng nhiều phương pháp ĐTBĐ thích hợp, gắn lý luận với thực tiễn, lý thuyết với thực hành giúp học viên vận dụng những kiến thức đã học để giải quyết những những vấn đề thực tiễn đang đặt ra, xử lý các tình huống trong công tác lãnh đạo, quản lý cũng như công tác chuyên môn. Phương pháp phát vấn, trao đổi, đặt tình huống và phân tích cách xử lý tình huống trong các công tác chuyên môn, công tác lãnh đạo,

công tác quản lý đều được thực hiện thu hút nhiều học viên tích cực tham gia và thực sự bổ ích đối với người học.

Nhiều chương trình bồi dưỡng dành thời gian thỏa đáng để nghiên cứu thực tế. Việc tổ chức đi nghiên cứu thực tế, ngoại khóa đã giúp cho mỗi học viên nhận diện một phần những thành tựu, khó khăn, vướng mắc trong quá trình bảo đảm an ninh trật tự, an toàn xã hội ở mỗi ngành, mỗi địa phương. Qua khảo sát của nghiên cứu sinh về ưu điểm trên cho thấy đối với sĩ quan tham gia bồi dưỡng có 31,5% cho rằng đúng, 25% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với giảng viên tham gia bồi dưỡng có 30,5% cho rằng đúng và 20% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4].

Kết hợp bồi dưỡng ở trường lớp với việc tự học của ĐNSQ và rèn luyện bổ sung kiến thức qua hoạt động thực tiễn, lấy chất lượng, hiệu quả công việc làm mục đích, giải quyết tốt mối quan hệ giữa đào tạo chính quy và đào tạo tại chức giữa đào tạo lại và bồi dưỡng ĐNSQ, đặc biệt là phân loại một số đối tượng theo chức danh để có chương trình bồi dưỡng phù hợp.

Ba là, các học viện, nhà trường của Bộ Công an nước luôn coi trọng xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và cán bộ quản lý bồi dưỡng.

Theo đó, đối tượng sĩ quan đang là lãnh đạo, chỉ huy từ cấp phòng và tương đương trở lên do Học viện Chính trị Công an nhân dân chủ trì, phối hợp với các cơ sở ĐTBD khác của Bộ Công an cùng công an các tỉnh, thành phố xây dựng chương trình bồi dưỡng và được lãnh đạo Bộ Công an Lào thẩm định. Nhìn chung những năm qua, Chính trị Công an nhân dân luôn chủ động thành lập các nhóm chuyên gia xác định chương trình từng năm theo hướng cập nhật liên tục kiến thức mới thiết thực đối với người học. Đồng thời, trao đổi với công an các địa phương để thống nhất chương trình, phối hợp tổ chức thực hiện. Công an nhiều tỉnh chủ động phối hợp với Học viện Chính trị Công an nhân dân lập kế hoạch mở lớp tại tỉnh, đồng thời bố trí sĩ quan chủ chốt của tỉnh tham gia giảng dạy một số chuyên đề.

Học viện An ninh Quốc gia Lào đã tập trung xây dựng được đội ngũ giảng viên bảo đảm về cả số lượng và cơ cấu, đáp ứng tốt yêu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ quản lý hành chính về trật tự, an ninh cho các đối tượng sĩ quan. Tính đến giai đoạn hiện nay, đội ngũ giảng viên cơ hữu tại Học viện có trình độ chuyên môn khá cao với 100% đạt trình độ đại học trở lên, trong đó tỷ lệ có trình độ sau đại học (Thạc sĩ, Tiến sĩ) đạt khoảng 42,5% [92, tr.15]. Về trình độ lý luận chính trị, có 55% giảng viên đã tốt nghiệp hệ Cao cấp lý luận chính trị, đảm bảo năng lực truyền thụ vững vàng các chuyên đề về an ninh chính trị nội bộ, an ninh mạng và an ninh kinh tế.

Đội ngũ này có sự chuyển nòng về độ tuổi theo hướng trẻ hóa nhưng vẫn giữ được bề dày kinh nghiệm, với 60% giảng viên ở độ tuổi từ 35 đến 50 - đây là độ tuổi chín muồi về cả năng lực sư phạm và thực tiễn nghiệp vụ. Về cơ cấu giới tính, giảng viên nam chiếm khoảng 72%, phù hợp với đặc thù huấn luyện nghiệp vụ an ninh vũ trang, giảng viên nữ chiếm 28%, tập trung chủ yếu ở các bộ môn khoa học xã hội và quản lý hành chính [95, tr.22].

Song song đó, Công an các tỉnh, thành phố đã quan tâm lãnh đạo xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và cán bộ quản lý địa phương, hình thành được một lực lượng tương đối ổn định. Đây phần lớn là những cán bộ khoa học chủ chốt, các chuyên gia có kinh nghiệm thực chiến và uy tín cao. Đặc biệt, hệ thống giảng viên kiêm nhiệm tại các địa phương thường xuyên được nâng cao trình độ, cập nhật thông tin về khoa học quản lý và phương pháp giảng dạy hiện đại. Các cơ sở đào tạo của Bộ Công an đã chủ động bám sát nhiệm vụ chính trị để xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình phù hợp với tiêu chuẩn chức danh sĩ quan.

Việc kiện toàn phòng Đào tạo tại các học viện và củng cố bộ phận phụ trách công tác bồi dưỡng tại Công an các địa phương đã tạo ra sự phối hợp nhịp nhàng, thông suốt trong việc tổ chức các lớp bồi dưỡng. Đội ngũ cán bộ quản lý lớp học cũng được chuẩn hóa, với trên 85% có chứng chỉ nghiệp vụ quản lý giáo dục, đảm bảo tính chuyên nghiệp trong khâu vận hành [92, tr.18].

Sự đầu tư bài bản về con người này đã mang lại những phản hồi tích cực từ thực tế. Qua khảo sát của nghiên cứu sinh về ưu điểm của đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý cho thấy: đối với sĩ quan tham gia bồi dưỡng có 29,5% cho rằng đúng, 24% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với giảng viên tham gia bồi dưỡng có 29% cho rằng đúng và 22% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4].

Bốn là, đã quan tâm tăng cường xây dựng cơ sở vật chất, bảo đảm kinh phí hoạt động bồi dưỡng cho DNSQ.

Trong quản trị giáo dục hiện đại nói chung và ĐTBĐ lực lượng vũ trang nói riêng, cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính giữ vai trò là nền tảng vật chất, là điều kiện tiên quyết để thực hiện các mục tiêu đào tạo. Đây không chỉ là môi trường diễn ra hoạt động dạy và học mà còn là công cụ trực tiếp để cụ thể hóa các phương pháp giảng dạy tích cực. Đối với đặc thù bồi dưỡng sĩ quan Công an nhân dân Lào, việc có hệ thống hạ tầng hiện đại, phòng thí nghiệm nghiệp vụ chuyên sâu và các trang thiết bị mô phỏng tình huống chiến đấu có ý nghĩa sống còn trong việc nâng cao kỹ năng thực hành. Bên cạnh đó, kinh phí hoạt động là "mạch máu" đảm bảo cho hệ thống bồi dưỡng vận hành thông suốt, từ việc thu hút giảng viên giỏi đến việc duy trì các chế độ chính sách cho học viên. Do đó, tăng cường nguồn lực vật chất và tài chính là giải pháp mang tính đột phá, tạo động lực thúc đẩy sự phát triển bền vững của toàn bộ hệ thống bồi dưỡng sĩ quan.

Trong những năm qua, Đảng ủy và Lãnh đạo Bộ Công an Lào đã có những tầm nhìn chiến lược trong việc ưu tiên nguồn lực để hiện đại hóa các cơ sở đào tạo, tạo ra diện mạo mới cho công tác bồi dưỡng sĩ quan của toàn ngành.

Về hạ tầng kỹ thuật và không gian học tập. Học viện Chính trị Công an nhân dân và Học viện An ninh Quốc gia Lào cùng các trường nghiệp vụ đã được đầu tư quy mô lớn theo hướng hiện đại hóa. Cơ sở vật chất tại đây không chỉ dừng lại ở các phòng học truyền thống mà đã từng bước được nâng cấp thành các hạng mục đa năng. Hệ thống nhà ở cho học viên (ký túc xá)

được xây dựng khang trang, đảm bảo điều kiện sinh hoạt tập trung dài ngày cho sĩ quan từ các địa phương về học tập. Thư viện được số hóa, các phòng hội trường được trang bị hệ thống âm thanh, ánh sáng và máy chiếu chất lượng cao, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức các cuộc hội thảo khoa học và các lớp bồi dưỡng quy mô lớn. Đặc biệt, việc xây mới và sửa chữa các phòng làm việc của giảng viên, nhà ăn công nghiệp phục vụ tập trung đã tạo ra một môi trường sư phạm chuyên nghiệp, giúp giảng viên và học viên yên tâm công tác, học tập.

Về trang thiết bị dạy học hiện đại. Nhận thức được tầm quan trọng của công nghệ trong bồi dưỡng, một số cơ sở đào tạo trọng điểm đã bước đầu trang bị các phương tiện dạy học kỹ thuật số. Điều này bao gồm hệ thống máy tính cấu hình cao phục vụ bồi dưỡng an ninh mạng, các phần mềm mô phỏng quản lý trật tự xã hội và hệ thống phòng học thông minh (smart classroom). Những trang bị này giúp sĩ quan làm quen với các công cụ nghiệp vụ hiện đại, đáp ứng yêu cầu bảo vệ an ninh quốc gia trong kỷ nguyên chuyển đổi số.

Về chính sách tài chính và chế độ đãi ngộ. Các cơ quan chức năng của Bộ Công an như Cục Đào tạo, Cục Cán bộ, Cục Tổ chức và Công an các tỉnh đã phối hợp chặt chẽ để ban hành và thực thi các chủ trương, chính sách hỗ trợ thiết thực. Một điểm nhấn quan trọng là chế độ phụ cấp cho học viên tham gia bồi dưỡng tập trung. Cụ thể, sĩ quan nam được hỗ trợ 450.000 kip/tháng và sĩ quan nữ được hỗ trợ 550.000 kip/tháng khi tham gia khóa học từ một tháng trở lên. Ngoài ra, các chi phí về tàu xe, tài liệu học tập đều được ngân sách nhà nước chi trả, giúp giảm bớt gánh nặng kinh tế cho cá nhân sĩ quan. Đối với giảng viên, bên cạnh tiền thù lao theo giờ giảng quy định, việc áp dụng chế độ bồi dưỡng soạn bài mới đã tạo động lực cho các báo cáo viên không ngừng đổi mới giáo án, cập nhật tri thức mới. Dù điều kiện kinh tế của đất nước còn khó khăn, nhưng ngân sách dành cho hoạt động ĐTBD luôn được ưu tiên, thể hiện quyết tâm chính trị rất lớn của Đảng và Nhà nước Lào.

Sự quan tâm này đã nhận được sự ghi nhận cao từ thực tế. Khảo sát của nghiên cứu sinh cho thấy: đối với sĩ quan tham gia bồi dưỡng, có tới 39,5% cho rằng các ưu điểm về cơ sở vật chất là đúng và 19% khẳng định là rất đúng [Phụ lục 3]. Về phía giảng viên, tỷ lệ đồng thuận cũng rất cao với 37% ý kiến là đúng và 24,5% là rất đúng [Phụ lục 4].

Năm là, công an các tỉnh, thành phố trực tiếp hoặc thông qua các cơ quan chức năng lãnh đạo, thường xuyên thực hiện kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng DNSQ các cấp.

Trong khoa học quản lý và xây dựng Đảng, kiểm tra, giám sát là những chức năng lãnh đạo cốt lõi, là khâu cuối cùng nhưng quan trọng nhất để đảm bảo các nghị quyết, kế hoạch được thực thi đúng hướng và hiệu quả. Đối với công tác bồi dưỡng DNSQ tại Bộ Công an nước CHDCND Lào, kiểm tra và giám sát không chỉ nhằm phát hiện sai sót mà còn là cơ sở để đánh giá tính phù hợp của nội dung, phương pháp đào tạo so với thực tiễn chiến đấu. Song song đó, công tác sơ kết, tổng kết đóng vai trò là "gương soi" giúp nhìn nhận lại toàn bộ tiến trình, rút ra những bài học kinh nghiệm quý báu và định hướng cho các giai đoạn tiếp theo. Nếu thiếu đi sự giám sát chặt chẽ và tổng kết khách quan, công tác bồi dưỡng dễ rơi vào tình trạng hình thức, lãng phí nguồn lực và không đáp ứng được yêu cầu bảo vệ an ninh quốc gia trong tình hình mới.

Thời gian qua, công tác kiểm tra, giám sát tại các cấp công an địa phương và các học viện, nhà trường đã có những chuyển biến rõ nét, đi vào chiều sâu và thực chất hơn.

Về phía công an các tỉnh và thành phố. Đảng ủy Công an các địa phương đã tăng cường vai trò lãnh đạo trực tiếp thông qua các cơ quan tham mưu, giúp việc, đặc biệt là Ban Tổ chức và Ban Tuyên huấn. Việc kiểm tra được thực hiện thường xuyên thông qua các kỳ họp giao ban định kỳ, nắm bắt tình hình học tập của sĩ quan tại đơn vị và tại các cơ sở đào tạo để có ý kiến

chỉ đạo kịp thời. Công tác kiểm tra không chỉ dừng lại ở việc đôn đốc quân số mà còn đi sâu vào kiểm tra điều kiện đảm bảo cho hoạt động bồi dưỡng. Các cấp ủy đã phối hợp làm việc chặt chẽ với các cơ sở đào tạo để thẩm định chất lượng học liệu, sự phù hợp của cơ sở vật chất và môi trường sư phạm, đảm bảo các nguồn lực được sử dụng đúng mục đích và kế hoạch đã đề ra.

Về phía các học viện và cơ sở đào tạo: Học viện Chính trị Công an nhân dân, Học viện An ninh Quốc gia Lào cùng các cơ sở đào tạo khác đã quan tâm đặc biệt đến việc siết chặt kỷ luật đào tạo. Nội dung kiểm tra tập trung vào việc thực hiện quy chế giảng viên, quy chế bồi dưỡng và quy trình quản lý học viên. Các trường đã chủ động xây dựng cơ chế làm việc định kỳ với Công an các tỉnh, thành phố để tiếp nhận phản hồi về chất lượng sĩ quan sau bồi dưỡng. Nhờ đó, công tác quản lý bồi dưỡng đã có bước nhảy vọt: các lớp nguồn sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy được quản lý nghiêm ngặt, chấm dứt hoàn toàn tình trạng "đánh trống ghi tên". Học viên đã nhận thức rõ trách nhiệm, dành nhiều thời gian hơn cho việc nghiên cứu độc lập và thảo luận thực tiễn.

Về vai trò của cơ quan thanh tra: Thanh tra Bộ Công an Lào cùng hệ thống thanh tra của các cơ sở đào tạo đã tiến hành thanh tra chuyên đề về ĐTBĐ với tần suất cao hơn. Qua hoạt động thanh tra, các cơ quan chức năng đã kịp thời phát hiện những điểm yếu trong công tác quản lý, những bất cập trong giáo trình hoặc những phương pháp giảng dạy còn lạc hậu. Đồng thời, đây cũng là kênh quan trọng để biểu dương, lan tỏa những bài giảng hay, những phương pháp truyền cảm hứng tốt, tạo ra không khí thi đua sôi nổi trong đội ngũ giảng viên và báo cáo viên.

Sáu là, các cơ sở đào tạo của Bộ Công an và công an các tỉnh, thành phố quan tâm chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng ĐNSQ. Và việc tự bồi dưỡng của từng sĩ quan công an

Trước hết, các cơ quan tham mưu giúp việc của các cơ sở đào tạo của Bộ Công an và công an các tỉnh, thành phố đều tổng kết công tác hằng năm,

trong đó có đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng ĐNSQ các cấp. Các cơ sở đào tạo hằng năm và thường xuyên đánh giá, tổng kết công tác giảng dạy và quản lý đào tạo ĐNSQ của trường mình. Công an các tỉnh, thành phố phối hợp với các cơ sở đào tạo của Bộ, Cục Đào tạo tổng kết thực hiện chức năng, nhiệm vụ của công an các tỉnh, thành phố và tham mưu cho lãnh đạo Bộ Công an Lào sửa đổi, ban hành mới quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của nhà trường theo hướng tinh gọn, hiệu lực và hiệu quả.

Với sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của công an các tỉnh, thành phố sự phối hợp của các cơ sở đào tạo của Bộ Công an Lào, sự nỗ lực của các cơ quan tham mưu giúp việc các cơ sở đào tạo của Bộ Công an, công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào đã đạt được những kết quả tích cực, góp phần quan trọng vào sự phát triển toàn diện của ngành công an, tạo ra những thành tựu to lớn trong công tác bảo đảm an ninh, trật tự an toàn xã hội. Về số lượng ĐNSQ được đi bồi dưỡng trong giai đoạn 2019 - 2024 của Bộ Công an Lào mỗi năm có trên 500 lượt sĩ quan qua bồi dưỡng [56].

ĐNSQ của Bộ Công an Lào đã có ý thức tự giác cao trong rèn luyện bồi dưỡng, chấp hành nghiêm túc quy định cử học viên đi bồi dưỡng. Công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào những năm qua từng bước đáp ứng nhu cầu về chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, trang bị kiến thức cơ bản về quản lý trật tự an toàn xã hội, an ninh, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng theo chức danh, bồi dưỡng cập nhật kiến thức, ngoại ngữ, tin học...

Được sự quan tâm chỉ đạo của công an các tỉnh, thành phố trong cả nước Lào, công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào đã đạt kết quả bước đầu. Các cấp ủy công an các địa phương đã tập trung chỉ đạo xây dựng các trung tâm bồi dưỡng phù hợp với từng tỉnh, từng loại hình công việc đặc thù của ngành công an; phối hợp với Ban Tổ chức Công an Trung ương, các học viện, nhà trường của Bộ Công an trong ĐTBĐ toàn diện cả về lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước và kiến thức chuyên môn nghiệp vụ.

Ban Thường vụ Đảng ủy Công an Trung ương Lào đã chủ trì tổng kết quy mô lớn gồm các cơ quan chức năng của Bộ Công an Lào, các học viện, nhà trường và công an các tỉnh, thành đối với Quyết định 184-QĐ/BCA ngày 03/4/2015 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của các nhà trường trong Bộ Công an. Những cố gắng, nỗ lực trong công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào thời gian qua đã góp phần quan trọng đáp ứng mục tiêu của khoá học bồi dưỡng, cập nhật kiến thức: Về kiến thức: bổ sung, cập nhật một số vấn đề lý luận, chủ trương, chính sách mới của Đảng, Nhà nước; kiến thức lãnh đạo, quản lý; Về kỹ năng: bổ sung một số kỹ năng cần thiết, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý để giải quyết tốt các tình huống an ninh, trật tự an toàn xã hội, các vấn đề đặt ra trong thực tiễn công tác bảo đảm an toàn xã hội; về thái độ: góp phần tiếp tục nâng cao phẩm chính trị, đạo đức, lối sống và quyết tâm chính trị cho đối tượng bồi dưỡng để hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao. Qua khảo sát của nghiên cứu sinh về ưu điểm trên cho thấy mức độ đồng ý cao, cụ thể: đối với sĩ quan tham gia bồi dưỡng có 30,5% cho rằng đúng, 21% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với giảng viên tham gia bồi dưỡng có 31% cho rằng đúng và 24% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4].

3.1.2. Những hạn chế

Một là, việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chủ trương của Trung ương về công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong lực lượng Công an Lào ở một số công an tỉnh, thành phố và các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an chưa được quan tâm đúng mức, chưa bảo đảm tính đầy đủ, đồng bộ và thường xuyên.

Thực tế cho thấy, mặc dù Trung ương Đảng NDCM Lào đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị quan trọng liên quan đến công tác xây dựng và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có DNSQ công an, song ở một số địa phương và đơn vị, việc quán triệt, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các chủ trương này còn chậm, thiếu tính chủ động và chưa đạt hiệu quả như yêu cầu đặt ra. Đặc biệt, việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 073/NQ-TW

ngày 14/5/2019 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng NDCM Lào về công tác xây dựng, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số tỉnh ủy, đảng ủy công an địa phương chưa được cụ thể hóa thành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo mang tính pháp lý và tính ràng buộc cao để tổ chức thực hiện thống nhất, đồng bộ trong toàn lực lượng.

Ở không ít địa phương, việc triển khai nghị quyết mới dừng lại ở mức độ quán triệt chung, chưa xây dựng được kế hoạch bồi dưỡng dài hạn, trung hạn và hằng năm đối với từng nhóm đối tượng sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy và nguồn lãnh đạo, chỉ huy. Các quy định cụ thể về đối tượng bồi dưỡng, thời gian bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng hằng năm chưa được ban hành hoặc ban hành nhưng chưa được tổ chức thực hiện nghiêm túc, nền nếp. Một trong những nguyên nhân quan trọng là chưa có chế tài đủ mạnh để xử lý trách nhiệm đối với các tổ chức đảng, cấp ủy, người đứng đầu và đảng viên không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ chế độ bồi dưỡng kiến thức, năng lực theo quy định. Ngay cả trong công tác đánh giá, xếp loại tổ chức đảng và đảng viên hằng năm, nhiều nơi chưa đưa tiêu chí thực hiện chế độ bồi dưỡng kiến thức, nâng cao năng lực cán bộ vào nội dung đánh giá, dẫn đến tình trạng xem nhẹ, buông lỏng việc tổ chức bồi dưỡng.

Thực trạng trên cho thấy, mặc dù yêu cầu bồi dưỡng DNSQ lãnh đạo, chỉ huy và nguồn lãnh đạo, chỉ huy là khách quan, cấp thiết, song việc tổ chức thực hiện trên thực tế vẫn còn nhiều bất cập. Theo quy định tại Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải tham gia các khóa bồi dưỡng với thời lượng từ 5 đến 7 ngày mỗi năm nhằm cập nhật kiến thức mới, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và kỹ năng công tác. Để đáp ứng yêu cầu này, các học viện, nhà trường và cơ sở bồi dưỡng của Bộ Công an Lào hằng năm phải tổ chức được ít nhất 10 lớp bồi dưỡng cho DNSQ là lãnh đạo, chỉ huy từ cấp huyện trở lên (mỗi lớp trên 60 học viên) và khoảng 30 lớp bồi dưỡng

cho ĐNSQ là cấp phó từ cấp huyện trở lên, bảo đảm tất cả các đối tượng theo quy định đều được tham gia bồi dưỡng.

Tuy nhiên, qua khảo sát thực tế và số liệu thu thập được trong hai năm gần đây cho thấy, số lượng lớp bồi dưỡng được tổ chức cũng như số lượng sĩ quan được tham gia bồi dưỡng mới chỉ đạt chưa đến một nửa so với yêu cầu đặt ra. Điều này không chỉ làm gián đoạn quá trình cập nhật kiến thức, kỹ năng của ĐNSQ lãnh đạo, chỉ huy mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong bối cảnh yêu cầu bảo đảm an ninh, trật tự và xây dựng lực lượng công an ngày càng cao. Bên cạnh đó, một số cấp ủy đảng và người đứng đầu cơ quan, đơn vị, công an địa phương chưa nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng ĐNSQ. Việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch ĐTBĐ còn mang tính hình thức, thiếu tính khoa học và chưa gắn chặt với yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, tiêu chuẩn chức vụ và quy hoạch sử dụng cán bộ. Do đó, xuất hiện tình trạng một bộ phận sĩ quan sau khi được ĐTBĐ vẫn còn hạn chế về năng lực lãnh đạo, quản lý; việc vận dụng kiến thức được bồi dưỡng vào thực tiễn công tác chưa thực sự hiệu quả, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Mặc dù công tác bồi dưỡng ĐNSQ trong thời gian qua đã được quan tâm ở mức độ nhất định, song việc tổ chức các lớp bồi dưỡng chưa được duy trì thường xuyên, liên tục và có hệ thống, dẫn đến tính kế thừa và phát triển năng lực của ĐNSQ chưa cao. Công an một số tỉnh, thành phố chưa chú trọng đúng mức trong chỉ đạo xây dựng kế hoạch bồi dưỡng ĐNSQ các cấp, đặc biệt là kế hoạch bồi dưỡng hằng năm. Kế hoạch bồi dưỡng ở nhiều nơi chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu về số lượng và cơ cấu đối tượng, dẫn đến việc thiếu các số liệu thống kê cơ bản như: tổng số sĩ quan cần bồi dưỡng theo quy định, số sĩ quan thực tế được tham gia bồi dưỡng hằng năm, tỷ lệ hoàn thành kế hoạch bồi dưỡng. Điều này gây khó khăn cho việc xây dựng kế hoạch sát thực tế, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và nguồn lực hiện có. Ngoài ra, sự phối hợp

giữa công an một số tỉnh, thành phố với các cơ sở ĐTBD của Bộ Công an Lào chưa chặt chẽ, thường xuyên và hiệu quả còn thấp. Trong thực tế, rất ít công an địa phương chủ động “đặt hàng” các cơ sở ĐTBD về nội dung, chương trình bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tiễn của địa phương, đơn vị. Vì vậy, khó tránh khỏi tình trạng nội dung bồi dưỡng còn mang tính chung chung, chưa sát với đặc thù công tác và những vấn đề thực tiễn đang đặt ra đối với từng địa phương, từng lĩnh vực công tác công an.

Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh đã phản ánh rõ nét những hạn chế nêu trên. Cụ thể, đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng, có 37% ý kiến cho rằng nhận định này là “đúng” và 16% cho rằng “rất đúng”; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng, có 33% ý kiến cho rằng “đúng” và 20,5% cho rằng “rất đúng” [Phụ lục 3 và Phụ lục 4]. Những con số này cho thấy hạn chế trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện bồi dưỡng DNSQ là vấn đề có tính phổ biến, cần được nhận diện đầy đủ và có giải pháp khắc phục đồng bộ trong thời gian tới.

Hai là, công tác xây dựng và thực hiện chương trình, đổi mới nội dung và hình thức bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước Lào chưa được chú trọng đúng mức, chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng DNSQ trong tình hình mới; kế hoạch tự bồi dưỡng của nhiều sĩ quan chất lượng thấp.

Thực tế cho thấy, mặc dù Bộ Công an Lào đã ban hành các kế hoạch và định hướng chung về công tác bồi dưỡng DNSQ, song việc tổ chức thực hiện ở nhiều công an tỉnh, thành phố và một số cơ sở ĐTBD còn mang tính bị động, thiếu linh hoạt và chưa bảo đảm tính liên tục. Trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2022, tác động nghiêm trọng của đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng trực tiếp đến việc triển khai các kế hoạch bồi dưỡng đã được phê duyệt. Hầu hết công an các tỉnh, thành phố không thực hiện được đầy đủ kế hoạch bồi dưỡng DNSQ theo dự kiến; nhiều lớp bồi dưỡng buộc phải hoãn, giãn hoặc chuyển sang hình thức học trực tuyến.

Tuy nhiên, trong điều kiện chuyển sang bồi dưỡng trực tuyến, chất lượng học tập chưa đáp ứng yêu cầu, hạ tầng kỹ thuật còn hạn chế, phương pháp tổ chức lớp học trực tuyến chưa phù hợp với đặc thù bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, chỉ huy và sĩ quan nghiệp vụ công an. Việc tương tác giữa giảng viên và học viên còn hạn chế; nội dung giảng dạy chủ yếu theo hình thức truyền tải một chiều, thiếu thảo luận, trao đổi kinh nghiệm thực tiễn, dẫn đến hiệu quả tiếp thu và vận dụng kiến thức của học viên chưa cao. Điều này đã tác động không nhỏ đến chất lượng bồi dưỡng ĐNSQ trong giai đoạn này. Bên cạnh đó, công an một số tỉnh, thành phố chưa thực sự quan tâm đầy đủ đến việc “đặt hàng” với các cơ sở ĐTBD của Bộ Công an Lào. Mặc dù các cơ sở đào tạo đã xây dựng và gợi ý nhiều “gói kiến thức” bồi dưỡng khác nhau, song trên thực tế, phần lớn công an địa phương chỉ lựa chọn sẵn một trong các gói kiến thức đã có, mà ít chủ động đề xuất, điều chỉnh hoặc bổ sung những nội dung sát với yêu cầu nhiệm vụ bảo đảm an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội của từng địa phương. Do đó, nội dung bồi dưỡng ở nhiều lớp còn mang tính phổ thông, thiếu chiều sâu, chưa phản ánh đầy đủ đặc thù về địa bàn, lĩnh vực công tác và những vấn đề an ninh nổi lên ở từng địa phương.

Sự phối hợp giữa các cơ sở ĐTBD của Bộ Công an với công an các tỉnh, thành phố chưa thực sự thường xuyên, chặt chẽ và hiệu quả. Việc trao đổi thông tin hai chiều về nhu cầu bồi dưỡng, đối tượng bồi dưỡng và yêu cầu cụ thể về nội dung, chương trình còn hạn chế. Hệ quả là chương trình bồi dưỡng chưa được thiết kế theo hướng cá thể hóa theo từng nhóm chức danh, từng lĩnh vực công tác, mà vẫn mang tính dàn trải, áp dụng chung cho nhiều đối tượng khác nhau.

Đáng chú ý, do cùng là đối tượng sĩ quan nhưng được chia thành nhiều “gói kiến thức” khác nhau, nên trong thực tế đã xuất hiện tình trạng chồng chéo, trùng lặp trong chương trình bồi dưỡng. Có trường hợp một sĩ quan phải tham gia nhiều khóa bồi dưỡng có nội dung tương đối giống nhau. Ví dụ, sĩ

quan là lãnh đạo, chỉ huy từ cấp phòng công an huyện hoặc tương đương trở lên, ngoài việc tham gia các lớp bồi dưỡng chung về kiến thức lãnh đạo, quản lý, vẫn tiếp tục theo học các lớp bồi dưỡng về quản lý hành chính về trật tự, an ninh; các lớp bồi dưỡng dành cho sĩ quan làm công tác an ninh chính trị nội bộ, an ninh mạng, an ninh kinh tế... do các cơ sở đào tạo của Bộ Công an Lào tổ chức. Điều này không chỉ gây lãng phí về thời gian, kinh phí mà còn làm giảm hứng thú học tập của học viên, ảnh hưởng đến hiệu quả chung của công tác bồi dưỡng.

Chất lượng kế hoạch tự bồi dưỡng của nhiều sĩ quan, chất lượng thấp, còn chung chung, hình thức khó thực hiện, kết quả thực hiện không cao.

Về nội dung bồi dưỡng, mặc dù đã có những bước đổi mới nhất định, song tốc độ đổi mới còn chậm so với yêu cầu của thực tiễn, chưa theo kịp sự phát triển nhanh chóng và phức tạp của tình hình an ninh, trật tự an toàn xã hội trong nước và khu vực. Nhiều nội dung bồi dưỡng còn thiếu các kiến thức và kỹ năng thiết yếu đối với từng chức danh sĩ quan; việc kết hợp giữa lý luận và thực tiễn chưa thật sự nhuần nhuyễn; giữa tiếp thu kiến thức với vận dụng vào hoạt động thực tiễn và tổng kết thực tiễn công tác bảo đảm an ninh, trật tự chưa được chú trọng đúng mức. Cụ thể, một số nội dung bồi dưỡng về quản lý nhà nước đối với DNSQ của Bộ Công an Lào còn trùng lặp, chưa cập nhật số liệu mới, chưa phản ánh đầy đủ những thay đổi trong hệ thống pháp luật, cơ chế quản lý và yêu cầu cải cách hành chính hiện nay. Công tác bồi dưỡng chuyên ngành, chuyên đề nhiều khi gặp khó khăn trong xây dựng nội dung do thiếu tài liệu cập nhật, thiếu các tình huống thực tiễn điển hình để phân tích, thảo luận. Điều này làm giảm tính hấp dẫn và giá trị thực tiễn của các chương trình bồi dưỡng.

Về phương pháp giảng dạy và học tập, mặc dù đã có sự cải tiến nhất định, song vẫn còn nặng về truyền thụ kiến thức, chưa phát huy đầy đủ vai trò tích cực, chủ động, sáng tạo của người học. Các phương pháp giảng dạy tích

cực như thảo luận nhóm, xử lý tình huống, nghiên cứu điển hình, tổng kết thực tiễn chưa được áp dụng rộng rãi và thường xuyên. Thời gian và hình thức bồi dưỡng ở một số đối tượng, loại hình bồi dưỡng chưa thật sự phù hợp; có đối tượng được bồi dưỡng quá nhiều nhưng hiệu quả chưa cao, trong khi có đối tượng lại được bồi dưỡng quá ít và không thường xuyên. Nhiều lớp bồi dưỡng tập trung kéo dài nhiều ngày, chương trình lại có sự trùng lặp hoặc dàn trải, nặng về lý thuyết, dẫn đến tâm lý mệt mỏi, chán nản cho học viên. Ngược lại, một số lớp bồi dưỡng có thời gian quá ngắn, không đủ để học viên nghiên cứu sâu và vận dụng lý luận vào giải quyết các vấn đề thực tiễn đặt ra trong công tác bảo đảm an ninh, trật tự. Thời gian dành cho học viên đi nghiên cứu thực tế, trao đổi kinh nghiệm, tổng kết thực tiễn còn hạn chế, làm giảm hiệu quả của công tác bồi dưỡng.

Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh đã phản ánh rõ những hạn chế nêu trên. Đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng, có 37,5% ý kiến cho rằng nhận định này là “đúng” và 15% cho rằng “rất đúng”; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng, có 33,5% ý kiến cho rằng “đúng” và 14% cho rằng “rất đúng” [Phụ lục 3 và Phụ lục 4]. Những số liệu này khẳng định rằng hạn chế trong công tác tổ chức thực hiện kế hoạch, xây dựng chương trình, đổi mới nội dung và hình thức bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào là vấn đề mang tính phổ biến, cần được tiếp tục nghiên cứu và có giải pháp khắc phục đồng bộ trong thời gian tới.

Ba là, công tác xây dựng và sử dụng đội ngũ giảng viên, nhất là giảng viên kiêm nhiệm phục vụ các chương trình bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào còn chưa ổn định, chưa đồng bộ và chưa lựa chọn được những giảng viên thật sự xuất sắc, đáp ứng đầy đủ yêu cầu của công tác bồi dưỡng trong tình hình mới.

Trong những năm qua, Bộ Công an Lào và các cơ sở ĐTBD đã có những bước tiến nhất định trong việc chuẩn bị đội ngũ giảng viên phục vụ

công tác bồi dưỡng sĩ quan, đặc biệt là đối với các lớp bồi dưỡng nguồn sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy và quản lý. Tuy nhiên, những kết quả đạt được mới chủ yếu tập trung ở một số đối tượng trọng điểm, trong khi đội ngũ giảng viên phục vụ các lớp bồi dưỡng cho những nhóm đối tượng khác của ĐNSQ Bộ Công an Lào vẫn chưa được xây dựng một cách đồng bộ, thường xuyên và ổn định. Điều này dẫn đến sự chênh lệch đáng kể về chất lượng giảng dạy giữa các loại hình và chương trình bồi dưỡng khác nhau.

Ở một số cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an Lào, việc chú trọng đến chất lượng giảng viên chưa được đặt đúng tầm, vẫn còn biểu hiện thiên về bảo đảm đủ số lượng lớp học hơn là bảo đảm chất lượng giảng dạy. Việc bố trí giảng viên có nhiều kinh nghiệm thực tiễn, am hiểu sâu sắc về công tác lãnh đạo, chỉ huy và nghiệp vụ công an còn hạn chế. Nhiều lớp bồi dưỡng chưa chủ động mời hoặc chuẩn bị đội ngũ báo cáo viên là các sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy công an các tỉnh, thành phố những người trực tiếp chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự tại địa phương tham gia giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm. Vì vậy, nội dung bồi dưỡng ở không ít lớp còn thiếu tính thực tiễn, chưa phản ánh sát những vấn đề cụ thể mà công an từng địa phương, từng lĩnh vực đang đặt ra.

Một thực tế đáng chú ý là chất lượng đội ngũ giảng viên chưa tăng tương xứng với sự gia tăng về số lượng giảng viên tham gia công tác bồi dưỡng. Trong khi số lượng giảng viên được huy động tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng ngày càng tăng, thì trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và đặc biệt là kinh nghiệm thực tiễn của một bộ phận giảng viên vẫn còn hạn chế. Điều này dẫn đến việc số lượng giảng viên có khả năng đáp ứng tốt yêu cầu giảng dạy tại các lớp bồi dưỡng tổ chức ở công an các tỉnh, thành phố còn ít, về cơ bản vẫn là lực lượng giảng viên cố định, chưa được bổ sung, làm mới thường xuyên.

Bên cạnh đó, việc sử dụng giảng viên kiêm nhiệm tại một số cơ sở bồi

đưỡng của Bộ Công an Lào còn bộc lộ nhiều hạn chế. Một bộ phận giảng viên kiêm nhiệm chưa được lựa chọn kỹ lưỡng, còn hạn chế về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm và phương pháp giảng dạy. Việc chuẩn bị bài giảng của giảng viên kiêm nhiệm chưa thật sự công phu, thiếu cập nhật, chưa phù hợp với đặc điểm của đối tượng bồi dưỡng là sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy và sĩ quan nghiệp vụ có nhiều kinh nghiệm công tác. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng tiếp thu kiến thức, kỹ năng của học viên.

Ở chiều ngược lại, một số giảng viên của các cơ sở ĐTBĐ thuộc Bộ Công an Lào tuy có trình độ học vấn cao, học hàm, học vị phù hợp, nhưng kinh nghiệm thực tiễn công tác còn hạn chế. Việc thiếu trải nghiệm thực tế trong chỉ huy, lãnh đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự khiến cho nội dung giảng dạy của một số giảng viên còn nặng về lý luận, thiếu ví dụ thực tiễn sinh động, khó tạo được sự hấp dẫn và thuyết phục đối với người học. Đây là một trong những nguyên nhân làm cho kỳ vọng của học viên đối với các chương trình bồi dưỡng chưa được đáp ứng đầy đủ. Ngoài ra, chính sách đối với công tác bồi dưỡng nói chung và chính sách thu hút cán bộ, giảng viên giỏi tham gia giảng dạy các khóa bồi dưỡng nói riêng còn nhiều bất cập. Cơ chế khuyến khích, đãi ngộ đối với giảng viên có trình độ cao, giàu kinh nghiệm thực tiễn chưa thật sự phù hợp; việc mời các chuyên gia, sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy có uy tín tham gia giảng dạy còn gặp nhiều khó khăn. Điều này làm hạn chế khả năng thu hút và duy trì đội ngũ giảng viên chất lượng cao, ảnh hưởng đến hiệu quả lâu dài của công tác bồi dưỡng ĐNSQ.

Công tác kiện toàn tổ chức và biên chế của các khoa, bộ môn và đội ngũ giảng viên tại các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an Lào cũng chưa được quan tâm đúng mức. Ở một số cơ sở, biên chế giảng viên còn thiếu hoặc chưa hợp lý; việc phân công nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu và tham gia quản lý đào tạo chưa thật sự khoa học. Bên cạnh đó, các cơ quan chuyên trách về ĐTBĐ tại công an các tỉnh, thành phố chưa được kiện toàn đầy đủ, dẫn đến

việc tham mưu, tổ chức và quản lý hoạt động bồi dưỡng DNSQ còn lúng túng, thiếu tính chủ động. Việc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý đào tạo cho các sĩ quan, giảng viên tham gia quản lý hoạt động bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào chưa được chú trọng thường xuyên. Một bộ phận cán bộ, giảng viên tham gia công tác quản lý đào tạo chưa được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng về quản lý giáo dục, quản lý chương trình bồi dưỡng, dẫn đến hiệu quả tổ chức và điều hành các lớp bồi dưỡng chưa cao.

Mối quan hệ phối hợp giữa các cơ quan chức năng tham mưu cho Đảng ủy, Ban Giám đốc công an các cấp và Ban Giám hiệu các cơ sở ĐTBĐ DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào chưa được duy trì thường xuyên và chưa mang lại hiệu quả thiết thực. Việc trao đổi thông tin, thống nhất kế hoạch, phối hợp trong lựa chọn giảng viên, xây dựng chương trình và tổ chức thực hiện bồi dưỡng còn hạn chế. Do đó, trong một số thời điểm, công tác bồi dưỡng DNSQ các cấp của Bộ Công an Lào chưa thật sự chủ động, linh hoạt, chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu nhiệm vụ đặt ra.

Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh đã phản ánh rõ nét những hạn chế trên. Cụ thể, đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng, có 35,5% ý kiến cho rằng nhận định này là “đúng” và 15,5% cho rằng “rất đúng”; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng, có 34,5% ý kiến cho rằng “đúng” và 13,5% cho rằng “rất đúng” [Phụ lục 3 và Phụ lục 4]. Những số liệu này cho thấy hạn chế trong công tác giảng viên, đặc biệt là giảng viên kiêm nhiệm, là vấn đề có tính phổ biến, cần được nhận diện đầy đủ và có giải pháp khắc phục đồng bộ trong thời gian tới nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào.

Bốn là, một số cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an nước CHDCND Lào chưa được quan tâm đúng mức trong việc bảo đảm kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng DNSQ, dẫn đến nhiều bất cập về cơ sở vật chất, điều kiện bảo đảm và chính sách đãi ngộ cho người dạy, người học.

Thực tế cho thấy, kinh phí dành cho công tác bồi dưỡng ĐNSQ ở một số cơ sở ĐTBD của Bộ Công an Lào chưa được bảo đảm đầy đủ, ổn định và tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ. Ở một số nơi, do khó khăn chung về ngân sách hoặc do chưa thật sự quan tâm đúng mức đến công tác bồi dưỡng, việc đầu tư cho cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập còn rất hạn chế. Nhiều cơ sở đào tạo chưa có điều kiện đầu tư đồng bộ hệ thống giảng đường, phòng học chuyên dụng, phương tiện nghe nhìn, thiết bị hỗ trợ giảng dạy hiện đại, hệ thống thông tin, tư liệu, thư viện và cơ sở dữ liệu phục vụ nghiên cứu, học tập của giảng viên và học viên.

Một số cơ sở ĐTBD tuy đã được đầu tư cải tạo, nâng cấp, song việc đầu tư còn dàn trải, thiếu tính đồng bộ và chưa tương xứng với quy mô, nhiệm vụ ĐTBD được giao. Nhìn chung, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy và học tập có cải thiện so với trước, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công tác bồi dưỡng ĐNSQ trong tình hình mới, nhất là yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và tổ chức các hoạt động học tập gắn với thực tiễn. Trong thực tế, điều kiện ăn, ở, sinh hoạt, học tập và làm việc của đội ngũ cán bộ, giảng viên và học viên tại nhiều cơ sở ĐTBD còn thiếu thốn hoặc chưa hoàn thiện, một số hạng mục vẫn đang trong quá trình xây dựng, sửa chữa. Ngay cả đối với những học viện đã được đầu tư xây dựng mới hoặc cải tạo tương đối đồng bộ như Học viện Chính trị Công an nhân dân, Học viện An ninh quốc gia Lào, khi tập trung đông sĩ quan tham gia các lớp bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn, vẫn thường xuyên gặp khó khăn trong việc bố trí chỗ ở tập trung cho học viên. Do đó, không ít trường hợp các cơ sở ĐTBD buộc phải dồn lớp, mở lớp vào cuối năm hoặc trong dịp hè để hoàn thành kế hoạch, gây áp lực lớn về cơ sở vật chất, tổ chức quản lý lớp học và ảnh hưởng đến chất lượng bồi dưỡng.

Bên cạnh những hạn chế về cơ sở vật chất, việc bảo đảm kinh phí cho các chế độ, chính sách liên quan đến công tác bồi dưỡng ĐNSQ còn nhiều bất

cập. Một số chính sách đã được ban hành, nhưng chưa có hướng dẫn cụ thể để tổ chức thực hiện, như các quy định liên quan đến chức danh, tiêu chuẩn, chế độ công tác của giảng viên, báo cáo viên tham gia bồi dưỡng. Điều này gây khó khăn cho các cơ sở đào tạo trong việc triển khai thống nhất và đầy đủ các chế độ, chính sách đối với người dạy và người học. Chế độ hỗ trợ đối với học viên tham gia các lớp bồi dưỡng tập trung từ công an các tỉnh, thành phố chưa được quy định thống nhất, mức hỗ trợ còn thấp, chưa phù hợp với điều kiện sinh hoạt thực tế, đặc biệt là đối với những học viên phải đi học xa địa phương, kéo dài nhiều ngày. Chính sách hỗ trợ học viên hiện nay chưa thực sự có tác dụng động viên, khuyến khích người học yên tâm học tập, tích cực nghiên cứu và nâng cao chất lượng tiếp thu kiến thức.

Đối với đội ngũ giảng viên, chế độ chính sách liên quan đến giảng dạy và bồi dưỡng chậm được sửa đổi, bổ sung, chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn. Việc quy định chế độ vượt giờ giảng còn nhiều hạn chế, trong khi đội ngũ giảng viên cơ hữu tại các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an Lào còn thiếu, khối lượng giảng dạy lớn, áp lực công việc cao. Kinh phí chi cho hoạt động bồi dưỡng nói chung và chi cho giảng dạy nói riêng còn rất hạn chế, gây khó khăn trong việc mời giảng viên có trình độ cao, giàu kinh nghiệm thực tiễn, đặc biệt là các giảng viên cao cấp, báo cáo viên là sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy có uy tín.

Chế độ thỉnh giảng và chế độ đối với giảng viên kiêm nhiệm chưa được thực hiện thống nhất giữa các cơ sở ĐTBĐ. Có nơi thực hiện chi trả thù lao đúng theo mức quy định nhưng còn rất thấp; có nơi linh hoạt “vận dụng” chi thêm cho việc chuẩn bị bài giảng mới, bài giảng khó, song mức hỗ trợ nhìn chung vẫn chưa tương xứng với công sức, trí tuệ và yêu cầu cao của hoạt động giảng dạy bồi dưỡng sĩ quan. Mặc dù chính sách thù lao cho giảng viên đã có điều chỉnh tăng so với trước, nhưng mức tăng còn chậm, chưa đáp ứng được yêu cầu hiện nay, chưa đủ sức thu hút và giữ chân đội ngũ giảng viên giỏi, có trình độ cao và nhiều kinh nghiệm thực tiễn tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng có tính chất quan trọng, phức tạp.

Những hạn chế về kinh phí và chính sách đãi ngộ nêu trên tác động trực tiếp đến chất lượng công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào. Việc thiếu nguồn lực tài chính không chỉ làm giảm khả năng đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị mà còn ảnh hưởng đến việc đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp bồi dưỡng; hạn chế khả năng huy động các chuyên gia, giảng viên giỏi; làm giảm động lực học tập của học viên và động lực giảng dạy, nghiên cứu của giảng viên.

Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh đã phản ánh rõ mức độ phổ biến của hạn chế này. Cụ thể, đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng, có 36,5% ý kiến cho rằng nhận định này là “đúng” và 22% cho rằng “rất đúng”; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng, có 32,5% ý kiến cho rằng “đúng” và 19% cho rằng “rất đúng” [Phụ lục 3 và Phụ lục 4]. Những số liệu này cho thấy vấn đề bảo đảm kinh phí và chính sách cho công tác bồi dưỡng DNSQ là hạn chế mang tính hệ thống, cần được nhận diện đầy đủ và có giải pháp khắc phục đồng bộ trong thời gian tới nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Năm là, công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng DNSQ tại một số cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an và công an một số tỉnh, thành phố chưa được tiến hành thường xuyên, chưa bảo đảm tính hệ thống và hiệu lực cần thiết.

Thực tế cho thấy, mặc dù công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào đã được triển khai trong nhiều năm và đạt được những kết quả nhất định, song việc kiểm tra, giám sát, thanh tra các hoạt động bồi dưỡng vẫn còn là khâu yếu, chưa được quan tâm đúng mức tương xứng với vai trò quan trọng của công tác này. Ở một số cơ sở ĐTBĐ cũng như tại công an các tỉnh, thành phố, hoạt động kiểm tra, giám sát chủ yếu mới dừng lại ở việc xem xét kế hoạch, báo cáo tổng kết theo định kỳ, thiếu các hoạt động kiểm tra trực tiếp, chuyên sâu đối với từng khâu của quá trình bồi dưỡng.

Sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo, cấp ủy đảng và các cơ quan quản lý cán bộ, sĩ quan, chiến sĩ trong việc theo dõi quá trình học tập, quản lý học viên và đánh giá kết quả sau bồi dưỡng còn nhiều hạn chế. Việc trao đổi thông tin hai chiều giữa các chủ thể liên quan chưa được duy trì thường xuyên, dẫn đến tình trạng kết quả bồi dưỡng chưa được theo dõi, đánh giá một cách đầy đủ, toàn diện và liên tục. Ở không ít trường hợp, việc đánh giá kết quả sau bồi dưỡng mới chỉ dừng lại ở việc cấp chứng chỉ hoặc xác nhận hoàn thành khóa học, chưa gắn chặt với việc đánh giá năng lực thực tế, hiệu quả vận dụng kiến thức bồi dưỡng vào thực tiễn công tác của sĩ quan.

Công tác kiểm tra, giám sát hoạt động giảng dạy của giảng viên và hoạt động học tập, rèn luyện của học viên theo các quy định, quy chế đào tạo, quy chế giảng viên và quy chế bồi dưỡng của các học viện, nhà trường thuộc Bộ Công an Lào chưa được tiến hành thường xuyên và đồng bộ. Ở một số lớp bồi dưỡng, việc dự giờ, kiểm tra giáo án, kiểm tra tiến độ và chất lượng giảng dạy của giảng viên chưa được thực hiện đầy đủ; việc kiểm tra ý thức học tập, chấp hành kỷ luật, nề nếp học tập của học viên còn mang tính hình thức. Điều này làm giảm hiệu lực quản lý đào tạo, ảnh hưởng đến chất lượng thực chất của các chương trình bồi dưỡng.

Qua khảo sát thực tế và tổng hợp báo cáo của các cơ sở ĐTBĐ thuộc Bộ Công an Lào cho thấy, số lượng lãnh đạo công an các tỉnh, thành phố trực tiếp làm việc hằng năm với các cơ sở ĐTBĐ để chỉ đạo công tác bồi dưỡng DNSQ còn rất ít. Nhiều lãnh đạo công an địa phương chưa xây dựng được lịch làm việc định kỳ với các cơ sở đào tạo của Bộ Công an để nắm tình hình, kiểm tra tiến độ và chất lượng bồi dưỡng đối với sĩ quan của địa phương mình. Do đó, việc chỉ đạo, điều chỉnh kịp thời các nội dung, chương trình bồi dưỡng cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn của từng địa phương chưa được thực hiện đầy đủ.

Ngay cả các ban đảng thuộc công an các tỉnh, thành phố lực lượng có vai trò quan trọng trong tham mưu cho cấp ủy lãnh đạo công tác cán bộ cũng

rất ít tổ chức các cuộc làm việc với các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an để nắm tình hình, trao đổi thông tin và chủ động tham mưu cho lãnh đạo công an tỉnh, thành phố trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác bồi dưỡng DNSQ. Việc thiếu các kênh trao đổi, phối hợp thường xuyên này đã làm cho công tác bồi dưỡng DNSQ ở nhiều địa phương chưa thật sự bám sát yêu cầu nhiệm vụ chính trị, an ninh, trật tự cụ thể của từng địa bàn.

Hệ quả của việc kiểm tra, giám sát, thanh tra chưa thường xuyên là nhiều chương trình, kế hoạch bồi dưỡng được xây dựng nhưng việc tổ chức thực hiện chưa nghiêm túc, thiếu sự đôn đốc, uốn nắn kịp thời. Một số nội dung bồi dưỡng triển khai còn hình thức, chưa đạt mục tiêu đề ra; việc bảo đảm chất lượng lớp học, kỷ luật học tập và nề nếp giảng dạy chưa được kiểm soát chặt chẽ. Đặc biệt, việc mời giảng viên có trình độ chuyên môn cao, giàu kinh nghiệm thực tiễn là lãnh đạo, chỉ huy công an các tỉnh, thành phố tham gia giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm còn rất hạn chế, chưa tương xứng với tiềm năng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chỉ huy dày dặn kinh nghiệm của lực lượng công an địa phương.

Trong khi đó, các sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy công an các tỉnh, thành phố là những người trực tiếp tổ chức, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự tại cơ sở, có nhiều kinh nghiệm thực tiễn quý báu, nếu được huy động tham gia giảng dạy, báo cáo chuyên đề sẽ góp phần quan trọng nâng cao tính thực tiễn và hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng. Tuy nhiên, do thiếu sự chỉ đạo, kiểm tra, giám sát thường xuyên, việc khai thác và phát huy nguồn lực giảng viên thực tiễn này còn rất hạn chế. Bên cạnh đó, công tác thanh tra hoạt động bồi dưỡng DNSQ chưa được tiến hành một cách bài bản, có kế hoạch và có trọng tâm, trọng điểm. Một số cuộc thanh tra mới chỉ tập trung vào việc kiểm tra hồ sơ, thủ tục hành chính, chưa đi sâu đánh giá chất lượng nội dung bồi dưỡng, phương pháp giảng dạy, hiệu quả tổ chức lớp học và kết quả học tập, rèn luyện của học viên. Việc xử lý, khắc phục các tồn tại,

hạn chế sau thanh tra chưa được theo dõi chặt chẽ, thiếu cơ chế giám sát việc thực hiện các kiến nghị thanh tra.

Những hạn chế nêu trên đã ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu lực quản lý nhà nước và quản lý nội bộ ngành đối với công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào, làm giảm tính kỷ luật, kỷ cương trong tổ chức thực hiện các chương trình bồi dưỡng. Đồng thời, việc thiếu kiểm tra, giám sát thường xuyên cũng làm giảm động lực đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy của giảng viên và ý thức tự giác học tập, rèn luyện của học viên. Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh đã phản ánh rõ mức độ phổ biến của hạn chế này. Cụ thể, đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng, có 37,5% ý kiến cho rằng nhận định này là “đúng” và 22,5% cho rằng “rất đúng”; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng, có 33,5% ý kiến cho rằng “đúng” và 18,5% cho rằng “rất đúng” [Phụ lục 3 và Phụ lục 4]. Những số liệu này cho thấy công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng ĐNSQ là khâu còn nhiều hạn chế, mang tính phổ biến, cần được tiếp tục nghiên cứu và có giải pháp khắc phục đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong thời gian tới.

Sáu là, việc lãnh đạo, chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng ĐNSQ chưa được tiến hành thường xuyên, chất lượng có khi còn thấp; chưa phát huy đầy đủ vai trò của công tác bồi dưỡng; việc tổng kết thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng của từng sĩ quan có lúc chưa được coi trọng

Trên thực tế, công tác sơ kết, tổng kết hằng năm về bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào vẫn được tiến hành theo quy định, song chất lượng sơ kết, tổng kết chưa cao, chủ yếu mới dừng lại ở việc tổng hợp tình hình, báo cáo kết quả thực hiện kế hoạch, chưa chú trọng đúng mức đến việc phân tích, đánh giá toàn diện những vấn đề nảy sinh trong quá trình tổ chức bồi dưỡng. Nhiều nội dung sơ kết, tổng kết còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu khoa

học, chưa làm rõ được mối quan hệ giữa mục tiêu đề ra với kết quả đạt được, giữa chủ trương, kế hoạch bồi dưỡng với hiệu quả thực tế trong nâng cao năng lực ĐNSQ. Một hạn chế nổi bật là nhiều vấn đề phát sinh trong thực tiễn bồi dưỡng ĐNSQ chưa được phân tích đầy đủ về nguyên nhân, đặc biệt là nguyên nhân của những khuyết điểm, hạn chế. Việc làm rõ trách nhiệm của các chủ thể liên quan trong tổ chức thực hiện công tác bồi dưỡng chưa được chú trọng; chưa phân định rõ đâu là nguyên nhân khách quan, đâu là nguyên nhân chủ quan, đâu là nguyên nhân thuộc về cơ chế, chính sách, đâu là nguyên nhân thuộc về tổ chức thực hiện. Do đó, các kiến nghị, đề xuất giải pháp khắc phục sau sơ kết, tổng kết chưa thật sự cụ thể, thiếu tính khả thi và chưa được tổ chức thực hiện nghiêm túc.

Hệ quả là trong nhiều năm liền, những khuyết điểm trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào chậm được khắc phục một cách căn bản và hiệu quả. Các hạn chế như việc thực hiện chế độ bồi dưỡng đối với ĐNSQ; chất lượng chương trình bồi dưỡng; phương pháp bồi dưỡng; chất lượng đội ngũ giảng viên; điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng... được nhắc đi nhắc lại trong các báo cáo tổng kết, nhưng chưa có sự chuyển biến rõ rệt. Điều này cho thấy vai trò điều chỉnh, hoàn thiện chính sách và tổ chức thực hiện thông qua hoạt động sơ kết, tổng kết chưa được phát huy đầy đủ. Bên cạnh đó, nhiều vấn đề mang tính chuyên môn sâu liên quan đến nội dung, chương trình bồi dưỡng cho từng nhóm đối tượng sĩ quan, trong đó có đối tượng sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy, chưa được đưa ra thảo luận một cách nghiêm túc, toàn diện trong các hội nghị sơ kết, tổng kết. Những vấn đề như trùng lặp kiến thức giữa các chương trình bồi dưỡng; nội dung chưa sát thực tiễn công tác an ninh, trật tự; thiếu thông tin mới, thiếu các chuyên đề cập nhật về những vấn đề an ninh mới nảy sinh... chưa được phân tích thấu đáo để kịp thời điều chỉnh chương trình, nội dung bồi dưỡng.

Đối với những vấn đề phức tạp, còn có quan điểm khác nhau, hoặc

những “điểm nghẽn” kéo dài trong công tác bồi dưỡng như đội ngũ giảng viên, đặc biệt là giảng viên kiêm chức, thỉnh giảng; chính sách đối với giảng viên và học viên, trong nhiều năm qua vẫn chưa được tháo gỡ hiệu quả. Một trong những nguyên nhân quan trọng là các nội dung này chưa được đặt đúng vị trí trong quá trình sơ kết, tổng kết; chưa có sự chỉ đạo quyết liệt từ cấp có thẩm quyền để đưa ra các quyết định điều chỉnh mang tính đột phá. Những khuyết điểm nêu trên đã dẫn đến thực trạng công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào chưa đạt yêu cầu đề ra và chưa ngang tầm với công tác đào tạo, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu xây dựng DNSQ vững vàng về chính trị, tinh thông về nghiệp vụ, có năng lực lãnh đạo, chỉ huy trong tình hình mới. Điều này thể hiện rõ ở việc chủ trương của Đảng về “tăng cường đào tạo theo chức danh, ĐTBĐ thường xuyên trong mỗi nhiệm kỳ công tác” [65, tr.129] chưa được thực hiện một cách triệt để, đồng bộ và đúng đắn trong thực tiễn công tác bồi dưỡng của Bộ Công an Lào.

Mặt khác, quy định của Bộ Công an Lào về chế độ bồi dưỡng cán bộ chưa đủ mạnh, chưa tạo ra cơ chế ràng buộc trách nhiệm cụ thể để buộc cán bộ, sĩ quan phải tham gia các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức theo quy định. Theo Điều 3 của Quy định số 57, Bộ Công an Lào xác định 6 loại chương trình đào tạo bắt buộc đối với sĩ quan, song trong số đó chỉ có 1 chương trình thuộc loại hình bồi dưỡng, đó là chương trình bồi dưỡng chính trị dành cho cán bộ, sĩ quan là lãnh đạo chủ chốt các cấp nhằm quán triệt các nghị quyết của Đại hội Đảng, Ban Chấp hành Trung ương và Đảng ủy Công an Trung ương [70]. Các loại hình bồi dưỡng theo chức danh trước hoặc ngay sau khi được đề bạt, bổ nhiệm, bầu cử; các chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức theo định kỳ chưa được tổ chức đầy đủ, kịp thời và mang tính bắt buộc. Trên thực tế, không ít sĩ quan công an nhân dân, kể cả sĩ quan trung cấp và cao cấp, mặc dù đã được đào tạo cao cấp lý luận chính trị từ nhiều năm trước, nhưng ít được tham gia các chương trình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới một cách

thường xuyên. Điều này làm cho kiến thức lý luận, kỹ năng quản lý và năng lực xử lý tình huống thực tiễn của một bộ phận sĩ quan chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

Đáng chú ý, phần lớn sĩ quan công an mới tham gia cấp ủy, được giao giữ các cương vị lãnh đạo, chỉ huy chủ chốt hoặc được điều động, luân chuyển từ lĩnh vực công tác này sang lĩnh vực công tác khác, nhưng không được bồi dưỡng kịp thời, đầy đủ cả về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và kỹ năng công tác chuyên môn. Việc thiếu các chương trình bồi dưỡng theo chức danh, theo vị trí việc làm đã ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của DNSQ trong giai đoạn đầu đảm nhiệm chức trách mới. Kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh đã phản ánh khá rõ mức độ phổ biến của hạn chế này. Cụ thể, đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng, có 29,5% ý kiến cho rằng nhận định này là “đúng” và 24% cho rằng “rất đúng”; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng, có 20,5% ý kiến cho rằng “đúng” và 21% cho rằng “rất đúng” [Phụ lục 3 và Phụ lục 4u. Những số liệu này cho thấy hạn chế trong công tác sơ kết, tổng kết và lãnh đạo, chỉ đạo rút kinh nghiệm về bồi dưỡng DNSQ là vấn đề có thật, được nhiều đối tượng khảo sát ghi nhận, cần được tiếp tục nghiên cứu, phân tích và có giải pháp khắc phục đồng bộ trong thời gian tới.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Một là, công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an đã nhận được sự quan tâm lãnh đạo của các cấp lãnh đạo Đảng và Nhà nước.

Đây là nguyên nhân quan trọng, có ảnh hưởng lớn đến toàn bộ quá trình thực hiện công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm qua. Chính sự quan tâm lớn của các cấp lãnh đạo Đảng và Nhà nước đã tạo ra những điều kiện, cơ sở về mặt pháp lý, chính trị quan

trọng để các chủ thể, các lực lượng trong Bộ Công an thực hiện các khâu, các bước, các nội dung, các hình thức bồi dưỡng DNSQ được thống nhất, đảm bảo tính toàn diện, khoa học. Đồng thời, sự quan tâm lãnh đạo của Đảng, Nhà nước Lào cũng đã góp phần hoàn thiện khung pháp lý cho công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an ngày càng được bổ sung và đã ban hành nhiều văn bản quy phạm về công tác bồi dưỡng cán bộ công an. Trong 05 năm (2015 - 2020), Chính phủ, Bộ Công an Lào đã ban hành nhiều văn bản trong đó quy định về công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nói chung và đối với chức danh cán bộ của sĩ quan công an nói riêng. Điều đó đã khuyến khích DNSQ của Bộ Công an không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tạo sự chuyển biến tích cực về trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Theo kết quả khảo sát của đề tài về nguyên nhân trên cho thấy mức độ đồng ý khá cao của các đối tượng khảo sát: đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng có 30,5% cho rằng đúng, 34% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng có 28,5% cho rằng đúng và 30,0% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4].

Hai là, sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức, các lực lượng trong tiến hành công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an.

Đây là nguyên nhân có tác động trực tiếp đến mức độ hiệu quả, chất lượng của công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an. Bởi lẽ, sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức, các lực lượng trong tiến hành sẽ tạo ra sự nhịp nhàng, thống nhất từ nhận thức đến hành động trong quá trình bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an. Thực tiễn cho thấy “sự phối hợp, hiệp đồng của các cơ quan chức năng của Bộ Công an với các học viện, nhà trường của Bộ Công an đã được tiến hành thường xuyên, mang lại nhiều kết quả tích cực trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ xây dựng lực lượng, ĐTBĐ đội ngũ cán bộ kế cận cho các cấp ủy trong ngành công an nhân dân” [59, tr.7]. Bản thân các học

viện, nhà trường của Bộ Công an cũng thường xuyên nhận được sự lãnh đạo, chỉ đạo của thủ trưởng Bộ, các cơ quan chức năng của Bộ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. “Quá trình tổ chức thực hiện, Học viện Chính trị Công an nhân dân luôn nhận được sự lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, thường xuyên của lãnh đạo Bộ Công an; sự hướng dẫn, giúp đỡ kịp thời của các cơ quan chức năng qua đó trong năm học đã đạt được nhiều kết quả to lớn” [75, tr.1]. Thống qua sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức, các lực lượng đã tạo nên sự thống nhất cao trong toàn ngành công an về số lượng, chỉ tiêu bồi dưỡng hàng năm của từng cơ sở ĐTBD theo hướng phù hợp về mặt cơ sở hạ tầng, phù hợp với chất lượng, số lượng của đội giảng viên, phù hợp với từng đối tượng bồi dưỡng. Đồng thời, góp phần minh bạch hóa kế hoạch bồi dưỡng để chuẩn hóa chức danh, vị trí công việc và nâng cao trình độ, kỹ năng cho đội ngũ chức danh cán bộ công an đã được thực hiện đảm bảo đúng trình tự thủ tục và tiến hành hàng năm. Việc quy hoạch bồi dưỡng được thực hiện công khai, minh bạch tạo được sự dân chủ trong quá trình quản lý, điều hành của các cấp.

Theo kết quả khảo sát của đề tài về nguyên nhân trên cho thấy sự tương đồng với những nhận định ở trên, cụ thể: đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng có 30,5% cho rằng đúng, 30% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng có 30,5% cho rằng đúng và 27% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4].

Ba là, tác động tích cực của quá trình hội nhập quốc tế từ sau đổi mới ở nước CHDCND Lào đến nay.

Để đưa đất nước phát triển nhanh hơn nữa, dần hòa nhịp vào sự phát triển của khu vực và thế giới, Đại hội IV (năm 1986) của Đảng NDCM Lào đề ra đường lối đổi mới toàn diện đất nước. Về kinh tế - xã hội, Đại hội chỉ rõ: “...Từng bước tiến hành công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa nhằm xây dựng thành công cơ sở vật chất - kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội...” [55, tr.228]. Dưới sự lãnh đạo sáng suốt của Đảng NDCM Lào, nhân dân Lào đã vượt qua nhiều

khó khăn, gian khổ, thực hiện thành công các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm năm, đạt được nhiều thành tựu có ý nghĩa to lớn trong công cuộc bảo vệ và xây dựng đất nước, từng bước tiến lên trên con đường hội nhập và phát triển. Đặc biệt, Đảng, Nhà nước Lào luôn quan tâm tới xây dựng lực lượng an ninh nhân dân trong tình hình mới. Quán triệt sâu sắc Nghị quyết số 51 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng NDCM Lào (năm 1981), công tác xây dựng cơ sở chính trị trong quần chúng nhân dân, xây dựng mạng lưới an ninh cơ sở được triển khai đều khắp.

Quá trình hội nhập quốc tế đã làm cho văn hóa, kinh tế, các thành tựu về khoa học, kỹ thuật, công nghệ trên thế giới được du nhập, lan tỏa mạnh mẽ trong mọi mặt của đời sống từ kinh tế, chính trị, văn hóa của cả nước Lào. Trong công tác giáo dục - đào tạo nói riêng, bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào nói riêng cũng được thừa hưởng những cái mới, những nét tiên tiến hiện đại của các tri thức, kiến thức mới trên thế giới, của các hình thức, phương pháp giáo dục, bồi dưỡng mới vào trong hoạt động. Chính những điểm mới của những kiến thức, phương pháp, hình thức mới, tiên tiến trên thế giới đã từng bước làm thay đổi cả về quá trình dạy của đội ngũ giảng viên, quá trình học, tự học, tự bồi dưỡng của ĐNSQ Bộ Công an thời gian qua. Qua đó, góp phần nâng cao hiệu quả, tính thực chất, khoa học của công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào những năm qua. Theo kết quả khảo sát của đề tài về nguyên nhân trên cho thấy mức độ đồng ý cao của các đối tượng khảo sát: đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng có 34% cho rằng đúng, 34,5% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng có 34% cho rằng đúng và 31% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4].

Bốn là, sự phát triển của các phương tiện truyền thông và internet.

Một trong những thành tựu nổi bật của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư là sự phát triển mạnh mẽ, vượt trội của internet, của các phương

tiện truyền thông xã hội. Chính các phương tiện truyền thông và internet đã tạo nên một xã hội học tập rộng khắp thông qua việc lan tỏa, chia sẻ tri thức, kiến thức, mô hình hành vi để rồi ai cũng có thể tiếp cận, học tập, tự học tập khi có nhu cầu. Do đó, đây là một nguyên nhân có tác động quan trọng đến những kết quả đạt được của công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm qua. Thông qua internet và các phương tiện truyền thông xã hội, các nội dung trong chương trình bồi dưỡng, các bài giảng của đội ngũ giảng viên đã đến được với những đối tượng sĩ quan vì điều kiện không cho phép tham gia bồi dưỡng tập trung vẫn có thể được bồi dưỡng thông qua hình thức trực tuyến, thông qua việc tự nghiên cứu nội dung, chương trình bồi dưỡng bằng những bài giảng có sự định hướng của giảng viên trong các bài giảng đó. Theo kết quả khảo sát của đề tài về nguyên nhân trên cho thấy mức độ đồng ý khá lớn của các đối tượng khảo sát: đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng có 40,5% cho rằng đúng và 29,5% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng có 39,5% cho rằng đúng và 30,0% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4].

Năm là, sự nỗ lực, cố gắng của đội ngũ giảng viên và học viên tham gia bồi dưỡng.

Đây là nguyên nhân xuất phát từ bên trong, có tính chất quyết định đến hiệu quả, chất lượng đạt được trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm qua. Bởi lẽ, con người là thành tố quan trọng nhất trong các thành tố cấu thành nên chất lượng của mọi hoạt động, trong đó có hoạt động bồi dưỡng. Sự nỗ lực, cố gắng của đội ngũ giảng viên và học viên tham gia bồi dưỡng sẽ góp phần khắc phục những hạn chế, thiếu vắng của hệ thống cơ sở vật chất, giáo trình tài liệu trong công tác bồi dưỡng; cũng thông qua sự nỗ lực, cố gắng của các chủ thể trực tiếp này sẽ khiến cho những khó khăn, vướng mắc của khó khăn, hạn chế của các chính sách, chế độ đãi ngộ được khắc phục...

Đánh giá về tinh thần, trách nhiệm của đội ngũ giảng viên, Đảng ủy Học viện An ninh Quốc gia Lào khẳng định “phần lớn cán bộ, giảng viên đều có tinh thần, trách nhiệm cao trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ; nhiều giảng viên đã có tinh thần sáng tạo, dám nghĩ, dám làm trong đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy” [73, tr.5]. “Cơ bản học viên có động cơ học tập, rèn luyện đúng đắn; quá trình thực hiện nhiệm vụ luôn có tinh thần khắc phục khó khăn” [95, tr.6]. Theo kết quả khảo sát của đề tài về nguyên nhân trên cho thấy mức độ đồng ý khá cao của các đối tượng khảo sát: đối với đối tượng sĩ quan tham gia bồi dưỡng có 34% cho rằng đúng, 28,5% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng có 34% cho rằng đúng và 30,5% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4].

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế

Một là, nhận thức trách nhiệm của một số chủ thể chưa đầy đủ, đúng đắn.

Đây là nguyên nhân chủ quan, quan trọng có ảnh hưởng đến một số hạn chế, bất cập trong công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào thời gian qua. Xuất phát từ “vẫn còn một số chủ thể nhận thức chưa đầy đủ, đúng đắn về vị trí, vai trò của hoạt động giáo dục - đào tạo cán bộ, chiến sĩ lực lượng công an với khả năng đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới” [59, tr.7], đã làm cho một bộ phận có liên quan trực tiếp đến công tác bồi dưỡng DNSQ thiếu tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ. Sự thiếu trách nhiệm này được thể hiện rõ ở chất lượng hoàn thành nhiệm vụ của một bộ phận cán bộ, chiến sĩ và cả giảng viên đang tham gia công tác ĐTBD của Bộ Công an. Theo số liệu báo cáo tổng kết năm học 2023 - 2024, “trong hệ thống các học viện, nhà trường của Bộ Công an vẫn có tới 3% số lượng cán bộ, giảng viên có mức độ hoàn thành nhiệm vụ ở mức thấp, vẫn còn một số cán bộ, giảng viên vi phạm kỷ luật liên quan đến thực hiện nhiệm vụ giáo dục, đào tạo bắt buộc phải xử lý” [60, tr.13].

Theo kết quả điều tra của đề tài về nguyên nhân hạn chế trên cũng nhận được sự đồng thuận cao của các đối tượng khảo sát, cụ thể: đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng có 34,5% cho rằng đúng, 26% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4]; đối với DNSQ tham gia bồi dưỡng có 36,5% cho rằng đúng, 6% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]. Từ nguyên nhân này, biện pháp quan trọng thời gian tới để nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào là cần tạo sự chuyển biến nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng.

Hai là, hệ thống pháp luật quy định cơ chế, chính sách, chế độ đối với DNSQ của Bộ Công an, cũng như những quy định về chế độ bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an chưa thật sự hoàn chỉnh, lại có sự thay đổi liên tục về các quy định tiêu chuẩn chức danh.

Mặc dù hệ thống văn bản pháp luật quy định về cơ chế, chính sách trong công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an Lào những năm gần đây đã được chú trọng xây dựng, ban hành với nhiều điểm mới. Song đây vẫn là một khâu yếu, mặt yếu và là nguyên nhân gây ra những hạn chế, bất cập của công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an những năm gần đây. Theo đó, sự không đồng bộ, bất cập và không theo kịp của hệ thống văn bản này là vẫn còn những điểm chưa thống nhất trong chính sách khen thưởng, đãi ngộ, khuyến khích với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng; sự thiếu hợp lý, chưa chuẩn hóa về các quy định trong việc phân hướng sử dụng sĩ quan tham gia bồi dưỡng đã tạo nên hiện tượng sĩ quan không thực sự tha thiết tham gia các khóa bồi dưỡng tập trung, dài ngày. Cùng với đó là chậm đưa vào thực tiễn các chế độ, chính sách đối với cả giảng viên tham gia bồi dưỡng và học viên được bồi dưỡng dẫn đến thiếu động lực cho lực lượng này. Theo kết quả khảo sát của đề tài về nguyên nhân hạn chế trên, đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng có 35% cho rằng đúng, 34,5% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4]; đối với DNSQ tham gia bồi dưỡng có 36% cho rằng đúng, 24,5% cho rằng rất

đúng [Phụ lục 3]. Từ đó, đặt ra cho các chủ thể, trực tiếp là các cơ quan chức năng giúp việc cho lãnh đạo Bộ Công an cần nâng cao chất lượng tham mưu các văn bản pháp luật liên quan đến công tác bồi dưỡng ĐNSQ trong thời gian tới.

Ba là, các cơ sở bồi dưỡng của Bộ Công an chưa được đầu tư đúng mức, chưa đáp ứng so với yêu cầu.

Một số cơ sở bồi dưỡng vẫn còn ở tình trạng khó khăn, thiếu thốn và lạc hậu về cơ sở vật chất như: thiếu phòng học, hội trường, phòng họp; lạc hậu về trang thiết bị giảng dạy, như hệ thống âm thanh, điều hòa nhiệt độ, ánh sáng, máy đèn chiếu, bảng giấy lật, ti vi và máy quay video. Số lượng các cơ sở bồi dưỡng có cơ sở vật chất tương đối đầy đủ là rất ít trong hệ thống các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an nước CHDCND Lào. Về nội dung nguyên nhân này cũng đã được Bộ Công an chỉ rõ: “Vẫn còn những khó khăn, vướng mắc của hệ thống cơ sở vật chất ở các học viện, nhà trường. Nguyên nhân xuất phát từ khả năng đầu tư bằng ngân sách còn hạn chế do phát triển kinh tế - xã hội của đất nước giảm đi” [51, tr.8]. Theo kết quả khảo sát của đề tài về nguyên nhân hạn chế trên cho thấy, đối với ĐNSQ tham gia bồi dưỡng có 36,5% cho rằng đúng, 30,5% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]; đối với giảng viên tham gia bồi dưỡng có 34,5% cho rằng đúng và 30,5% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4]. Như vậy, biện pháp quan trọng thời gian tới để hoạt động bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an hoạt động hiệu quả là phải tiếp tục quan tâm đầu tư đúng mức để nâng cao chất lượng cơ sở hạ tầng tại các học viện, nhà trường trong toàn ngành.

Bốn là, đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy các khóa bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ còn thiếu yếu về chất lượng.

Đội ngũ giảng viên tham gia ĐTBĐ tại các học viện, nhà trường của Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm qua đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Trước hết về mặt số lượng, đến hết năm học 2023 -

2024, các cơ sở ĐTBD trong toàn ngành công an đã cơ bản đảm bảo đủ nguồn cán bộ, giảng viên. Tuy nhiên, chất lượng của đội ngũ giảng viên hiện vẫn còn những hạn chế so với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ giáo dục, đào tạo DNSQ của Bộ Công an trong bối cảnh, tình hình mới. Theo đó, từ số liệu thống kê của Bộ Công an Lào tại một số học viện, nhà trường cho thấy tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ đến nay chưa nhiều, cao nhất mới chỉ chiếm 21,3% tại Học viện An ninh Quốc gia Lào, tại Tổng cục Chính trị an ninh Lào mới chỉ chiếm 6,7% đây là con số khá nhỏ. Trong khi đó, lực lượng giảng viên có trình độ đại học vẫn chiếm hơn 50% tại 4 học viện, nhà trường ở bảng 3.1.

**Bảng 3.1: Đội ngũ giảng viên tại các cơ sở bồi dưỡng
của Bộ Công an Lào**

Đơn vị tính: Người

Cơ sở bồi dưỡng	Giảng viên, quản lý			
	Tổng số	ĐH SL - %	ThS SL - %	TS SL - %
Học viện An ninh Quốc gia Lào	141	60 - 42,5	51 - 36,2	30 - 21,3
Học viện Cảnh sát nhân dân Lào	252	135 - 53,5	72 - 28,6	45 - 17,9
Tổng cục chính trị an ninh Lào	165	88 - 53,3	66 - 40,0	11 - 6,7
Học viện Chính trị công an nhân dân	221	117 - 52,9	69 - 31,2	35 - 15,9

Nguồn: Cục Cán bộ - Bộ Công an Lào, năm 2023

Từ hạn chế về trình độ chuyên môn nghiệp vụ đó, đã dẫn đến tình trạng không ít giảng viên chưa áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực, đa số vẫn áp dụng những phương pháp truyền thống, sa rời thực tế, không tạo hứng thú cho người học. Có những giảng viên kinh nghiệm thực tế chưa nhiều nên trong quá trình giảng dạy liên hệ thực tiễn ít, bài giảng chưa sinh động. Đội ngũ giảng viên kiêm chức tham gia các khóa bồi dưỡng còn khá khiêm tốn,

mặt khác không phải giảng viên kiêm chức nào cũng nắm vững kiến thức lý luận, nhiều khi việc báo cáo các chuyên đề chỉ mang tính chất thông báo một số vấn đề thực tiễn tại địa phương. Một số giảng viên kiêm chức chưa nắm vững quá trình lên lớp, chưa có kỹ năng sư phạm, do đó chất lượng các chuyên đề báo cáo trong các chương trình bồi dưỡng còn chưa cao. Theo kết quả khảo sát của đề tài về nguyên nhân hạn chế trên cho thấy mức độ đồng ý khá cao, cụ thể: đối với đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng có 35% cho rằng đúng và 35% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4]; đối với DNSQ tham gia bồi dưỡng có 31% cho rằng đúng, 35% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]. Do đó, để tạo ra hiệu quả của công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào thời gian tới cần phải có các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các cơ sở DTBD.

Năm là, một bộ phận sĩ quan của Bộ Công an nước CHDCND Lào chưa có tinh thần tích cực trong học tập, tham gia các khóa bồi dưỡng.

Vẫn còn những sĩ quan công an tham gia các khóa bồi dưỡng với tâm lý bồi dưỡng cho đủ, học cho xong, học cốt là để lấy bằng cấp, hoàn thiện các yêu cầu về mặt chứng chỉ đáp ứng yêu cầu nâng ngạch, bậc mà chưa quan tâm đúng mức đến chất lượng và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ công tác. Thậm chí vẫn còn một số sĩ quan chưa có nhu cầu tham gia bồi dưỡng, nhưng vì chỉ tiêu của cơ quan, đơn vị nên bắt buộc phải tham gia bồi dưỡng dẫn đến hiện tượng chán nản, thiếu cố gắng, thiếu nỗ lực, không coi trọng việc tiếp nhận các kiến thức trong quá trình học tập, bồi dưỡng trên giảng đường, từ đội ngũ giảng viên. Theo kết quả khảo sát của luận án, cho thấy mức độ đồng ý khá cao với nguyên nhân trên, cụ thể: đối với giảng viên tham gia bồi dưỡng có 33,5% cho rằng đúng, 32% cho rằng rất đúng [Phụ lục 4]; đối với DNSQ tham gia bồi dưỡng có 32,5% cho rằng đúng và 30,5% cho rằng rất đúng [Phụ lục 3]. Như vậy, một trong những biện pháp quan trọng thời gian tới để gia tăng hiệu quả công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an

nước CHDCND Lào là phải thúc đẩy sự nỗ lực, tích cực của lực lượng quan trọng này.

3.2.2. Những kinh nghiệm

Thứ nhất, đặc biệt coi trọng nâng cao nhận thức về bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an.

Công tác bồi dưỡng con người luôn được xác định là một công việc có ý nghĩa hết sức quan trọng, nhằm tạo ra con người - một “tài nguyên đặc biệt” nhất là trong thời đại ngày nay - con người với tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của mình được xác định là nguồn lực của mọi nguồn lực, là tài nguyên của mọi tài nguyên; vừa là chủ thể, vừa là khách thể, vừa là động lực, vừa là mục tiêu, giữ vị trí trung tâm trong các nguồn lực; giữ vai trò quyết định thành công của sự nghiệp đổi mới. Trong tình hình hiện nay, đứng trước yêu cầu bảo vệ an ninh, trật tự trong tình hình mới ngày càng cao, nhiệm vụ ngày càng khó khăn, phức tạp và từ bài học kinh nghiệm của các nước, Bộ Công an nước CHDCND Lào luôn cần xác định công tác xây dựng lực lượng Công an nhân dân trong sạch, vững mạnh là nhiệm vụ then chốt. Lãnh đạo Bộ Công an, cấp ủy, lãnh đạo, chỉ huy Công an các cấp thường xuyên tăng cường công tác bồi dưỡng, giáo dục về chính trị, tư tưởng, giáo dục truyền thống cách mạng, lấy xây dựng bản lĩnh chính trị, lòng trung thành tuyệt đối với Đảng làm mục tiêu hàng đầu để bồi dưỡng, giáo dục, rèn luyện cán bộ, đảng viên.

Do vậy, về mặt nhận thức, cần coi trọng công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an phải trở thành hành động cụ thể trong thực tiễn để làm cho hoạt động bồi dưỡng có chỗ đứng xứng đáng trong hoạt động thực thi nhiệm vụ từ các cấp lãnh đạo đến từng người sĩ quan trong toàn lực lượng công an nhân dân.

Đồng thời, để thay đổi tư duy cũ nhằm thống nhất cả về nhận thức và hành động của cả toàn lực lượng của Bộ Công an, cũng phải cần xác định rõ

quyền và trách nhiệm của các đối tượng chịu sự điều chỉnh của hoạt động bồi dưỡng DNSQ, bao gồm quyền lợi, nghĩa vụ của sĩ quan khi được tham gia bồi dưỡng kiến thức và bắt buộc phải tham gia hoạt động bồi dưỡng kiến thức định kỳ thường xuyên và theo chuyên đề và người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải có trách nhiệm xem xét, đánh giá nhu cầu và chất lượng DNSQ để cử cán bộ tham gia học tập bắt buộc.

Tập trung nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp về vai trò, tác dụng của công tác bồi dưỡng DNSQ để có những nỗ lực cần thiết và biện pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác này. Trước hết cần tập trung nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị, vì họ là người đề ra chủ trương, chính sách về bồi dưỡng DNSQ, đồng thời là người trực tiếp quản lý, sử dụng DNSQ này. Khi nhận thức được điều này, họ không chỉ tích cực học tập, trau dồi năng lực quản lý, điều hành cho bản thân mình để hoàn thành tốt nhiệm vụ, mà quan trọng hơn là tạo ra cơ chế, chính sách phù hợp và điều kiện thuận lợi để sĩ quan công an tham gia tích cực vào các chương trình bồi dưỡng và biến thành sự tự tu dưỡng, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân.

Thứ hai, xây dựng chương trình và kế hoạch thực hiện công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an đúng đắn, khoa học, khả thi.

Từ thực tiễn bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào và các nước cho thấy, để công tác bồi dưỡng DNSQ công an có tính khả thi, đi vào chiều sâu và thực chất và đạt chất lượng hiệu quả cao cần phải có sự chuẩn bị căn cơ, chu đáo bắt đầu khâu tổ chức, xây dựng nội dung chương trình, kế hoạch thực hiện công tác bồi dưỡng DNSQ, trong đó coi trọng một số điểm đó là:

Trước hết, cần xây dựng cho được một mô hình về công tác bồi dưỡng DNSQ thống nhất trong toàn ngành công an từ Công an Trung ương xuống

địa phương, cơ sở. Trong đó có những bộ quy tắc phân tích, đánh giá về chất lượng DNSQ công an nhân dân, nhu cầu bồi dưỡng của sĩ quan công an, mà trong đó điểm nổi bật cần nghiên cứu, áp dụng vào thực tiễn công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an ở nước Lào đó là việc thực hiện việc bồi dưỡng cán bộ gắn với vị trí, chức danh của sĩ quan công an. Nói cách khác đó là cần cái gì, thiếu cái gì thì bồi dưỡng, bổ sung cái đó theo hướng chuyên môn hóa, chuyên sâu, tránh việc tiến hành tổ chức bồi dưỡng tràn lan, thiếu hiệu quả, gây lãng phí.

Thứ ba, cụ thể hoá chi tiết, cụ thể chương trình, kế hoạch công tác bồi dưỡng DNSQ cho từng cơ sở ĐTBĐ cán bộ của Bộ Công an, và công an tỉnh, thành phố.

Công tác bồi dưỡng DNSQ dù được tiến hành ở cấp nào, quy mô tổ chức, nội dung, số lượng con người...nhiều hay ít, lớn hay nhỏ thì nhất định đều phải tiến hành xây dựng kế hoạch chu đáo, tỉ mỉ, chi tiết, phải xác định được sự cần thiết phải tổ chức bồi dưỡng DNSQ, tính hiệu quả của nó và phải được cấp có thẩm quyền phê duyệt trước khi tiến hành.

Để thực hiện tốt việc đổi mới nội dung, phương pháp bồi dưỡng DNSQ, trước hết cần phải xác định được mục tiêu xây dựng nguồn lực DNSQ công an nhân dân, bám sát mục tiêu đó để tiến hành xây dựng nội dung, phương pháp bồi dưỡng cho phù hợp, hiệu quả.

Có thể thấy nội dung, phương pháp bồi dưỡng DNSQ công an hiện nay mặc dù có sự đổi mới nhưng vẫn nặng về lý thuyết, nhẹ về kỹ năng thực hành và tổng kết thực tiễn. Chất lượng, hiệu quả bồi dưỡng chưa tương xứng với tiềm năng, chưa thực sự tập trung vào việc trang bị kiến thức theo tiêu chuẩn trình độ, vị trí, chức danh và chưa thực sự coi trọng, tập trung vào việc trang bị kỹ năng và phương pháp làm việc. Cho nên phải tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào ở các cơ sở bồi dưỡng và tại các cơ quan, đơn vị trong toàn ngành. Bồi

đưỡng phải gắn với thực tiễn, bám sát nhu cầu và đòi hỏi của thực tiễn, lý thuyết gắn với thực hành, coi trọng thực hành là chính. Từ thực trạng chỉ rõ nội dung chương trình bồi dưỡng cần đáp ứng yêu cầu thực tế trên nhiều lĩnh vực. Nội dung bồi dưỡng không mang tính hàn lâm, lý thuyết, phần lớn nội dung bồi dưỡng dựa trên các tình huống thực tiễn. Giảng viên thường đưa ra những tình huống thực tế để học viên phân tích xử lý. Ngoài ra, trong một khóa bồi dưỡng cần dành một số lượng thời gian đáng kể để học viên được học, khảo sát hoặc trải nghiệm làm việc tại các cơ quan thực tế, công việc thực tế. Do vậy cần cấu trúc lại chương trình bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an phù hợp với từng cấp độ và từng loại hình bồi dưỡng trên cơ sở nghiên cứu vận dụng kinh nghiệm bồi dưỡng tiên tiến, phù hợp của các nước, trong đó chú trọng nâng cao chất lượng hệ thống lý luận, tập trung cao độ đẩy mạnh đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an trong các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an; cần có chương trình bồi dưỡng riêng về ngoại ngữ, tin học, pháp luật quốc tế, tiếng dân tộc thiểu số phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng lực lượng và địa phương.

Cũng như ở Việt Nam và một số nước, theo đánh giá tình hình hiện nay tại Lào, mặt trái của cơ chế thị trường, làm ăn kinh tế đã, đang và sẽ tác động mạnh mẽ đối với DNSQ của Bộ Công an, có thể trở thành một nguy cơ tác động đến sự trong sạch, vững mạnh của lực lượng này. Do vậy, ngoài các nội dung cơ bản khác, việc tiếp thu kinh nghiệm 02 nội dung cốt lõi trong bồi dưỡng cán bộ là “Giáo dục bồi dưỡng đạo đức cách mạng người cán bộ, chiến sĩ công an nhân dân” và “Giáo dục bồi dưỡng phong cách người công an nhân dân bản lĩnh, nhân văn, vì nhân dân phục vụ” nêu trên là kinh nghiệm quý báu cho việc xác định nội dung bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an trong tình hình mới hiện nay.

Thứ tư, coi trọng xây dựng nội dung bồi dưỡng sĩ quan công an theo yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới một cách khoa học, kịp thời

Củng cố lại hệ thống nhà trường, cơ sở bồi dưỡng của Bộ Công an nước CHDCND Lào chính quy từ Trung ương xuống địa phương, đồng thời chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ nghiên cứu, cán bộ quản lý trong các trường của Bộ Công an đủ về số lượng, chuẩn về chất lượng, có cơ cấu hợp lý và đảm bảo tiêu chuẩn chức danh theo quy định của Nhà nước và coi đây là khâu then chốt đảm bảo hiệu quả đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục, bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa.

Tổ chức thành lập các tổ giáo viên kiêm nhiệm chuyên trách tại các cơ quan, đơn vị trên cơ sở lựa chọn từ đội ngũ cán bộ có năng lực, khả năng truyền đạt kiến thức, có tinh thần trách nhiệm, có uy tín để bồi dưỡng nâng cao về kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm để thực hiện mô hình phương pháp bồi dưỡng cán bộ tại chỗ của các cơ quan, đơn vị trong toàn lực lượng, góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng một cách chuyên môn hóa, chuyên sâu, nhất là nâng cao kỹ năng thực hành của cán bộ, đồng thời giảm thiểu chi phí bồi dưỡng. Nghiên cứu, xem xét thành lập một số trung tâm huấn luyện, bồi dưỡng nghiệp vụ cho ĐNSQ theo mô hình của công an nhân dân Việt Nam phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh tình hình thực tiễn tại CHDCND Lào. Đồng thời quan tâm, đầu tư nâng cao hạ tầng, cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an. Tăng cường hợp tác quốc tế trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an và xây dựng nguồn nhân lực làm công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an, tập trung liên kết với các nước trong khu vực và có cơ cấu tổ chức lực lượng tương đồng với tổ chức hệ thống lực lượng công an nhân dân Lào, như Việt Nam, Trung Quốc.

Thứ năm, tăng cường kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết, đúc rút kinh nghiệm công bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an.

Công tác kiểm tra, đôn đốc, đánh giá, rút kinh nghiệm trong bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an là một khâu quan trọng trong toàn bộ việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an. Quá trình thực hiện kế hoạch bồi

đưỡng DNSQ của Bộ Công an phải thường xuyên tốt công tác quản lý sĩ quan, quản lý chất lượng học tập, đồng thời kiểm tra, đôn đốc thực hiện nội dung theo đúng kế hoạch. Đánh giá chất lượng bồi dưỡng nhằm cung cấp thông tin về mức độ nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ sau khi được bồi dưỡng. Kết quả đánh giá chất lượng bồi dưỡng là một trong những căn cứ đánh giá mức độ phù hợp của chương trình, kế hoạch bồi dưỡng với thực tế nhu cầu bồi dưỡng của tổ chức, cá nhân, đơn vị, từ đó làm cơ sở để điều chỉnh, bổ sung, xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng cho những giai đoạn tiếp theo.

Đồng thời, kết quả trên còn làm căn cứ để thực hiện công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng DNSQ của Bộ Công an đảm bảo cho phẩm chất, năng lực, chuyên môn nghiệp vụ của mỗi sĩ quan công an phù hợp với yêu cầu, tính chất, nhiệm vụ được giao, đáp ứng được mục đích, yêu cầu đề ra. Để có sự đánh giá chính xác, khách quan, chi tiết cần xây dựng tiêu chí đảm bảo chất lượng, đánh giá chất lượng DNSQ của Bộ Công an sau mỗi khóa bồi dưỡng. Để đánh giá chất lượng bồi dưỡng, lãnh đạo, chỉ huy cơ quan đơn vị và giảng viên có thể đánh giá trực tiếp học viên thông qua sự chuyển biến, thay đổi kỹ năng, năng lực của học viên, từ đó điều chỉnh nội dung và phương pháp giảng dạy cho phù hợp.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn ở chương 2, trong phạm vi chương 3 của luận án, nghiên cứu sinh đã tập trung đánh giá thực trạng, nguyên nhân, kinh nghiệm của công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào, cụ thể đạt được một số kết quả sau:

Thứ nhất, phân tích thực trạng (những ưu điểm và hạn chế) trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm qua. Qua phân tích thấy rõ bên cạnh những kết quả đạt được, những ưu điểm, công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an vẫn còn những hạn chế, bất cập cần khắc phục trong thời gian tới.

Thứ hai, làm rõ, chỉ ra những nguyên nhân của thực trạng. Theo đó, những kết quả, ưu điểm và hạn chế của công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào thời gian qua xuất phát từ cả những nguyên nhân chủ quan và khách quan. Trong thời gian tới để nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng sĩ quan của Bộ Công an Lào cần thiết phải phát huy những nguyên nhân ưu điểm, cố gắng khắc phục những nguyên nhân khuyết điểm.

Thứ ba, chỉ ra một số kinh nghiệm trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm qua. Coi đó là những kinh nghiệm quý giá để tiếp tục công tác này thời gian tới với hiệu quả, chất lượng tốt hơn.

Những kết quả về thực trạng, nguyên nhân và kinh nghiệm trên đây là cơ sở quan trọng để nghiên cứu sinh đưa ra phương hướng, mục tiêu và các giải pháp thực hiện tốt công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào đến năm 2035.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ CHỦ YẾU TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.1.1. Dự báo yếu tố tác động đến công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

4.1.1.1. Những yếu tố thuận lợi

Một là, Đảng, Nhà nước, Bộ Công an và Công an các đơn vị, địa phương luôn quan tâm đến công tác bồi dưỡng ĐNSQ.

Đảng và Nhà nước Lào luôn xác định công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức có vai trò đặc biệt quan trọng, coi phát triển nguồn nhân lực là yếu tố quyết định tới hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính, yếu tố trọng yếu để phát triển đất nước, từ đó góp phần đạt được các mục tiêu của Nhà nước trong thời kỳ mới. Trong “Chiến lược bồi dưỡng công chức, Đảng và Nhà nước Lào xác định cần phải tạo được bước đột phá trong ba nội dung cơ bản, gồm: số lượng cơ bản đầy đủ; chất lượng phải tốt hơn, cao hơn; các cơ chế, điều lệ phải có hiệu quả hơn” [81]. Từ đó, Đảng, Nhà nước Lào đã thường xuyên ban hành nhiều chủ trương, chính sách, nghị định và các văn bản pháp luật để cụ thể hóa thành các cơ chế nhằm tạo ra những điều kiện thuận lợi cho công tác bồi dưỡng cán bộ đi vào chiều sâu, hoạt động có hiệu quả thực chất, đồng thời kịp thời gỡ bỏ những khó khăn, vướng mắc, bất cập trong xây dựng, ban hành các kế hoạch về nội dung, chương trình ĐTBĐ cán bộ, công chức.

Đối với lực lượng vũ trang, trong đó có ĐNSQ Bộ Công an, Đảng, Nhà nước Lào luôn dành sự quan tâm to lớn, đặc biệt đến công tác bồi dưỡng đội

ngũ này để đảm bảo thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới. Những năm gần đây để cụ thể hóa Nghị quyết số 073/BCT ngày 14/5/2019 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng Dân chủ NDCM Lào về *quy hoạch đào tạo - bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý, các cơ quan nhà nước* và Bộ Công an Lào đã ban hành một số văn bản chỉ đạo đến hoạt động ĐTBĐ ĐNSQ Bộ Công an. Có thể kể đến một số văn bản: Quyết định số 63/2019/QĐ-TTg ngày 28 tháng 01 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Cục bồi dưỡng cán bộ công an thuộc Bộ Công an Lào; Quyết định số 74/2020/QĐ-TTg ngày 07 tháng 5 năm 2020 phê duyệt Kế hoạch bồi dưỡng cán bộ công an giai đoạn 2020 - 2025; Quyết định số 137/2020/QĐ-TTg ngày 11 tháng 7 năm 2020 phê duyệt Kế hoạch bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác hội nhập kinh tế quốc tế giai đoạn 2020 - 2030; Quyết định số 03/2020/QĐ-TTg ngày 07 tháng 01 năm 2020 phê duyệt định hướng quy hoạch bồi dưỡng cán bộ công an đến năm 2030; Thông tư số 150/2020/TT-BTC ngày 19 tháng 11 năm 2020 hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí bồi dưỡng cán bộ công an; Thông tư số 105/2001/TT-BTC ngày 27 tháng 12 năm 2020 hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí bồi dưỡng cán bộ công an; Thông tư số 51/2020/TT-BTC ngày 16 tháng 6 năm 2020 hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí bồi dưỡng cán bộ công an; Thông tư số 139/2020/TTBTC quy định việc lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí từ ngân sách nhà nước dành cho công tác bồi dưỡng cán bộ công an. Bộ Công an đã có Kế hoạch số 388/BCA ngày 21/07/2020 về việc triển khai thực hiện Nghị định số 208/CP ngày 23/3/2020 của Chính phủ về “Học tập suốt đời” trong lực lượng CAND; Quyết định số 2150/BCA ngày 23/11/2021 của Bộ trưởng Bộ Công an Lào quy định về tiêu chuẩn - điều kiện cán bộ, chiến sĩ đi bồi dưỡng, đào tạo trong nước và ở nước ngoài (sửa đổi).

Những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về ĐTBĐ ĐNSQ Bộ Công an trên đây đã tạo ra những hành lang

pháp lý, cơ sở chính trị thuận lợi để công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào đi vào nền nếp, có chiều sâu với chất lượng ngày càng nâng cao.

Hai là, những thành tựu trong phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh của nước Lào từ khi đổi mới đến nay.

Dưới ánh sáng của Nghị quyết Đại hội Đảng NDCM Lào lần thứ IV (1986), công cuộc đổi mới đất nước được triển khai toàn diện, đem lại những thay đổi chưa từng thấy trên đất nước Lào. Thực hiện đường lối đổi mới, mở cửa với những định hướng chuyển đổi nền kinh tế từ trạng thái nửa tự nhiên, tự cung tự cấp sang nền kinh tế thị trường sản xuất hàng hóa; đồng thời, đẩy mạnh hợp tác kinh tế với nước ngoài làm động lực phát triển kinh tế. Trong giai đoạn 1991 - 1995, tăng trưởng GDP bình quân 6,4%/năm, thu nhập quốc dân đạt 344 USD/người vào năm 1995; xuất nhập khẩu đạt con số tương ứng 274,3 triệu USD và 485,5 triệu USD vào năm 1995 [107]. Đến giai đoạn 1996 - 2000, tăng trưởng kinh tế ở Lào có giảm tốc độ (trung bình 5,8%/năm) do chịu tác động nặng nề của khủng hoảng tài chính - tiền tệ châu Á (1997 - 1998). Đến giai đoạn 2000 - 2010, tốc độ tăng không còn cao như giai đoạn trước nhưng số thu hàng năm khá lớn, năm sau cao hơn năm trước (2010 - 2011 tổng thu ngân sách là 10.653,050 tỷ Kíp tăng 1,3 lần so với năm 2009 - 2010) [107]. Tốc độ tăng thu ngân sách Nhà nước giai đoạn năm 1996 - 2000, tăng mạnh (đạt 230,15 tỷ Kíp, tăng 3,77 lần so với năm 1990). Kinh tế Lào tiếp tục phát triển với tốc độ cao, liên tục, bình quân tăng trưởng GDP giai đoạn 2016-2020 đạt khoảng 5,8%, cơ cấu kinh tế có nhiều chuyển dịch. Năm 2020, dù chịu tác động nặng nề của dịch bệnh Covid-19 nhưng Lào vẫn đạt mức tăng trưởng dương, hoàn thành nhiều dự án lớn về kết nối hạ tầng, có những thành tựu quan trọng trong lĩnh vực năng lượng, giáo dục, khoa học, kỹ thuật... GDP bình quân đầu người của Lào năm 2020 đạt khoảng 2.664 USD [109]. Bước sang giai đoạn 2021 - 2023, kinh tế của Lào chịu nhiều ảnh

hưởng tiêu cực của đại dịch Covid-19 nên có sự sụt giảm, song đã bước đầu khởi sắc trở lại khi GDP của Lào ước tính tăng 3,7% vào năm 2023 với giá trị GDP của Lào dự kiến sẽ tăng lên 234.160 tỷ kip (13,6 tỷ USD) vào cuối năm 2023 [101]. Năm 2024, theo Trung tâm Thống kê Quốc gia, quý I/2024 nền kinh tế Lào tăng trưởng ở mức 4,7%, ước đạt giá trị 70.584 tỷ kip trong năm 2024 (về giá trị so với kế hoạch của Nghị quyết được Quốc hội thông qua có thể đạt 24%). Từ mức tăng trưởng này, kết hợp với kế hoạch triển khai của ngành, dự báo kinh tế Lào năm 2024 có xu hướng tăng trưởng tốt hơn và có thể tăng trưởng lên mức 4,3% [111].

Tăng trưởng kinh tế - xã hội, đã tạo ra những xung lực để nước Lào luôn đảm bảo, duy trì sự ổn định về chính trị, quốc phòng - an ninh và trật tự an toàn xã hội thường xuyên được quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo do đó về cơ bản đảm bảo sự ổn định, luôn duy trì tốt sự ổn định an ninh, chủ quyền quốc gia và gìn giữ trật tự xã hội. Từ đó, trong công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an đã được quan tâm thường xuyên bằng cả về cơ chế, chính sách, đảm bảo sự đồng bộ, đầy đủ hơn về các nguồn lực kinh tế, nguồn lực xã hội phục vụ cho việc duy trì các hoạt động trong nước cũng như cử sĩ quan Bộ Công an đi ĐTBD ở nước ngoài.

Ba là, tiến trình hội nhập quốc tế cùng sự phát triển mạnh mẽ khoa học - công nghệ tác động của Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư.

Có thể khẳng định hội nhập quốc tế là một xu thế không thể đảo ngược ở mọi quốc gia, dân tộc trên thế giới, hội nhập quốc tế đã tạo ra những cơ hội thuận lợi để các nước được tiếp cận với những thành tựu khoa học, công nghệ mới trong sản xuất, kinh doanh cũng như quản lý mọi mặt đời sống xã hội. Trước những bước phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật trong bối cảnh cách mạng lần thứ tư đã và đang trở nên phổ biến càng làm cho tiến trình hội nhập quốc tế của nước CHDCND Lào ngày càng nhanh, càng rêu, càng rộng hơn trước. Khi tham gia sâu hơn, rộng hơn vào với thế giới việc tiếp cận, kế

thừa các thành tựu này trong phát triển kinh tế - xã hội nói chung, trong công tác giáo dục, đào tạo trong đó có ĐTBĐ ĐNSQ Bộ Công an nói riêng. Theo đó, những chương trình ĐTBĐ mới, tiến tiến, hiện đại, có tính phát triển, xu thế theo kịp với thực tiễn an ninh, chính trị, kinh tế, xã hội, quốc phòng đặt ra sẽ nhanh chóng được tiếp cận, cập nhật vào trong chương trình, nội dung bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước Lào thời gian tới. Bản thân đội ngũ giảng viên tại các cơ sở ĐTBĐ ĐNSQ Bộ Công an cũng được tiếp cận với nhiều tri thức, kiến thức mới của chuyên ngành, được tiếp cận với các hình thức, phương pháp giảng dạy hiện đại, tích cực để vận dụng, áp dụng vào công tác bồi dưỡng của bản thân... tất cả những yếu tố đó sẽ góp phần nâng cao hiệu quả, chất lượng của công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm tới.

Bốn là, hợp tác ĐTBĐ ĐNSQ Bộ Công an Lào - Việt Nam tiếp tục được tăng cường và củng cố.

Mối quan hệ hữu nghị truyền thống, tình đoàn kết đặc biệt và hợp tác toàn diện Việt Nam - Lào bắt nguồn từ vị trí địa lý, địa chính trị và chiến lược của hai nước, bản chất truyền thống nhân văn, nương tựa lẫn nhau của hai dân tộc, có cùng lợi ích cơ bản về độc lập, tự chủ và nguyện vọng chính đáng, thiết tha về hòa bình, phát triển theo con đường xã hội chủ nghĩa. Đồng hành trên con đường đấu tranh giải phóng dân tộc, định hướng đi lên chủ nghĩa xã hội, hai dân tộc Việt Nam - Lào nói chung, lực lượng công an hai nước nói riêng đã gắn bó, đoàn kết, ủng hộ, giúp đỡ lẫn nhau cùng chống kẻ thù chung, xây dựng và bảo vệ đất nước. Thực tiễn lịch sử đã khẳng định mối quan hệ hợp tác, liên minh chiến đấu giữa lực lượng Công an nhân dân Việt Nam - An ninh Lào trở thành một trong những trụ cột quan trọng của mối quan hệ đặc biệt Việt Nam-Lào. Đồng chí Chummaly Xaynhaxôn, Chủ tịch Đảng NDCM Lào, Chủ tịch nước Cộng hòa nhân dân Lào đã khẳng định: “Mối quan hệ quốc phòng, an ninh giữa hai nước Việt - Lào, Lào - Việt được hình thành và phát triển không

phải do ý muốn chủ quan của bất kỳ bên nào, mà là do yêu cầu khách quan của cuộc đấu tranh vì độc lập, tự do chống kẻ thù chung, từ yêu cầu xây dựng đất nước của hai dân tộc qua các giai đoạn lịch sử...” [66, tr.691].

Hai Đảng, hai Nhà nước đều khẳng định quan hệ Việt Nam - Lào là “quan hệ hữu nghị đặc biệt và hợp tác toàn diện”, do đó, từ trong lịch sử cho đến nay, Bộ Công an Việt Nam và Ban An ninh Trung ương Lào (nay là Bộ Công an Lào) đã thường xuyên trao đổi kinh nghiệm về công tác bảo vệ an ninh trật tự, xây dựng lực lượng công an, về kinh nghiệm đấu tranh trấn áp phản cách mạng. Bộ Công an Việt Nam liên tục cử cán bộ, chuyên gia sang giúp Bộ Nội vụ Lào nghiên cứu tình hình, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ...; tiếp nhận hơn hàng trăm học sinh Lào sang học tập các chuyên ngành nghiệp vụ Công an tại Việt Nam. Sau ngày chiến thắng lịch sử 30/4/1975, đất nước Việt Nam thống nhất và ngày 2/12/1975 thành lập nước CHDCND Lào công tác ĐTBĐ sĩ quan công an Lào và chuyên gia giúp Công an Lào trở thành một bộ phận quan trọng trong các chương trình, kế hoạch hợp tác dài hạn trên lĩnh vực an ninh của Việt Nam - Lào.

Hiện nay, công tác hợp tác đào tạo, nâng cao năng lực cán bộ, trao đổi đoàn nghiên cứu, học tập kinh nghiệm ngày càng được chú trọng, đáp ứng kịp thời yêu cầu công tác và nâng cao năng lực chiến đấu cho lực lượng Công an hai nước. Học viện Chính trị Công an nhân dân Lào là món quà của Việt Nam trao tặng nước bạn Lào, nhân dịp kỷ niệm Năm đoàn kết hữu nghị Việt Nam - Lào, Lào - Việt Nam 2022. Điều này càng khẳng định mối quan hệ gắn bó keo sơn, nương tựa, cùng nhau hợp tác, phát triển giữa hai nước và hai Bộ, như đồng chí cố Bộ trưởng Bộ Công an Lào Thôngbăn Xéngaphon đã khẳng định: Sự ổn định, phát triển của các đồng chí Việt Nam gắn liền với sự ổn định và phát triển của cách mạng và nhân dân Lào. Chúng ta là hai anh em, tình cảm của chúng ta đã xanh tươi, đã bền vững và sẽ mãi xanh tươi, đời đời bền vững...” [112]. Những kết quả hợp tác ĐTBĐ ĐNSQ

giữa hai nước Việt Nam - Lào từ trong quá khứ đến nay đã góp phần thúc đẩy, nâng cao chất lượng tổng hợp, toàn diện của DNSQ Bộ Công an Lào.

4.1.1.2. Những yếu tố khó khăn

Một là, tình hình thế giới và khu vực tiếp tục diễn biến mới, phức tạp, khó dự báo.

Trong những năm gần đây, tình hình khu vực và trên thế giới vẫn có những diễn biến hết sức phức tạp, khó lường trên các mặt, các lĩnh vực. Trong lĩnh vực kinh tế, trước những tác động của đại dịch Covid-19, nền kinh tế thế giới vẫn đang trong giai đoạn hồi phục, tốc độ tăng trưởng kinh tế của các nước vẫn đã có những khởi sắc trở lại, song nhìn chung vẫn còn chậm, chưa ổn định, lạm phát vẫn diễn ra phổ biến ở các nước trên thế giới, thị trường lao động - việc làm chưa có nhiều chuyển biến tích cực khi tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm vẫn diễn ra khá cao ở các nền kinh tế. Cụ thể, “tính đến tháng 10/2023, đa số các tổ chức quốc tế đều dự báo tăng trưởng kinh tế toàn cầu năm 2023 sẽ tăng nhẹ so với các kỳ dự báo trước đó, nhưng vẫn thấp hơn tương đối so với tốc độ tăng trưởng năm 2022. Theo Quỹ Tiền tệ quốc tế (IMF), tăng trưởng kinh tế toàn cầu sẽ từ 3,5% vào năm 2022 giảm xuống còn 3,0% vào năm 2023 và tiếp tục giảm xuống còn 2,9% vào năm 2024, thấp hơn đáng kể so với mức trung bình lịch sử là 3,8% từ năm 2000 đến 2019 (IMF 2023)” [113]. Bức tranh chính trị, quân sự thế giới những năm gần đây vẫn đan xen hai gam màu sáng, tối. Trong thời gian qua, “thế giới chứng kiến các nước lớn có sự cạnh tranh chiến lược gay gắt, phức tạp, đặc biệt cạnh tranh Mỹ - Trung Quốc diễn ra một cách trực tiếp, toàn diện. Các nước lớn điều chỉnh chiến lược, gia tăng sức mạnh quân sự, tiếp tục can dự, chi phối an ninh, chính trị thế giới, khu vực và các nước khác. Các nước lớn kết hợp rắn đe quân sự với các biện pháp kinh tế, văn hóa, chính trị, ngoại giao, tạo “sức mạnh mềm”, sẵn sàng can thiệp vũ trang, tấn công các nước nhỏ bằng các biện pháp vũ trang và phi vũ trang, buộc các nước phải khuất phục, thay đổi

chế độ chính trị... Vai trò của luật pháp quốc tế, thể chế quốc tế tăng lên, nhưng một số nước lớn vẫn đang tìm cách thay đổi “luật chơi” trong quan hệ quốc tế. Ranh giới giữa chiến tranh và hòa bình, môi trường chiến lược diễn biến ngày càng phức tạp, thúc đẩy chạy đua vũ trang. Do yêu cầu phát triển kinh tế, nhất là để vượt qua khủng hoảng bởi tác động của đại dịch Covid-19, các nước đẩy nhanh tốc độ khai thác tài nguyên thiên nhiên, từ đó làm trầm trọng thêm vấn đề môi trường và gia tăng thách thức đối với phát triển bền vững. Sự khan hiếm tài nguyên thúc đẩy các nước lớn tiến hành chính sách “ngoại giao tài nguyên” một cách mạnh mẽ hơn. Cuộc chạy đua về kiểm soát tài nguyên giữa các cường quốc khiến cho môi trường an ninh, chính trị quốc tế thêm căng thẳng” [25]. Thực tiễn trên đã đặt ra những khó khăn trong việc cập nhật tình hình vào xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng cho ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào hiện nay cũng như khó khăn trong việc lựa chọn nội dung bồi dưỡng phù hợp với đặc thù công tác của từng lĩnh vực công tác của ĐNSQ.

Hai là, mặt trái của kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế thẩm thấu ngày càng mạnh vào mọi mặt của đời sống xã hội, làm thay đổi nhận thức, tư tưởng, hành động của một bộ phận cán bộ, đảng viên, nhân dân và ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Cùng với quá trình đổi mới là việc xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng đã mang lại nhiều thay đổi tích cực trên tất cả các mặt của đời sống ở nước Lào những năm qua. Tuy nhiên, những mặt trái của nền kinh tế thị trường cũng tạo ra nhiều tác động tiêu cực đến nhân cách của đội ngũ cán bộ, đảng viên như: phân hóa giàu - nghèo; tham nhũng, tội phạm; chủ nghĩa thực dụng, chủ nghĩa cá nhân, lối sống chạy theo đồng tiền bất chấp đạo lý... Nghị quyết Trung ương 4 (khóa X) “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng NDCM Lào cũng nhấn mạnh “Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý,

kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc...” [67, tr.57].

Không thể phủ nhận những tác động tích cực của hội nhập quốc tế, tạo cơ hội cho cán bộ, đảng viên nói chung và DNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào trong quá trình học tập, công tác, phấn đấu thực hiện tốt nhiệm vụ trên cương vị đảm nhiệm. Song tiến trình này cũng tạo ra những nguy cơ thách thức đối với DNSQ Bộ Công an cụ thể: “nguy cơ phai nhạt lý tưởng, đánh mất bản sắc văn hóa, xói mòn những giá trị truyền thống của dân tộc, của lực lượng Công an nhân dân; nguy cơ suy thoái về đạo đức lối sống, tham ô, tham nhũng, lãng phí; âm mưu thực hiện “diễn biến hòa bình” nhằm DNSQ khi đó, các thế lực thù địch vẫn ráo riết chống phá cách mạng với những thủ đoạn rất tinh vi, thâm độc; hoạt động của các loại tội phạm ngày càng nguy hiểm, nghiêm trọng...” [49]. Đã đặt ra những thách thức, khó khăn đối với công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào trong bối cảnh hiện nay trong việc nâng cao bản lĩnh chính trị, khả năng tự tạo ra sức đề kháng với các âm mưu thực hiện “diễn biến hòa bình”; nâng cao tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc, tự hào về lực lượng công an nhân dân ở mỗi người sĩ quan; cung cấp tri thức, kiến thức để phòng ngừa các nguy cơ suy thoái về đạo đức, lối sống cho DNSQ Bộ Công an.

Ba là, những khó khăn trong phát triển kinh tế - xã hội của nước CHDCND Lào những năm gần đây.

Trước khi đại dịch Covid-19 diễn ra, tốc độ phát triển kinh tế - xã hội của Lào khá cao, duy trì có tính bền vững. Song từ khi đại dịch Covid-19 xuất hiện cho đến nay, tốc độ phát triển kinh tế - xã hội ở CHDCND Lào gặp nhiều khó khăn, vướng mắc. Theo đó, “về tốc độ phát triển tăng trưởng GDP đã giảm từ 4,7-7,3% ở giai đoạn 2015-2019, GDP xuống còn 0,5% (2020), 2,5% (2021), 2,2% (2022)” [113]. Theo EIU dự báo “GDP thực tế của Lào

sẽ tăng 3,1% vào năm 2023, nhờ sự phục hồi của du lịch và sự gia tăng thương mại xuyên biên giới”]. Tuy nhiên, “lạm phát (năm 2022 lạm phát lên đến 38,46% cao nhất trong 23 năm trở lại đây) và giá nhiên liệu trong nước vẫn tăng cao, khả năng thiếu lương thực đè nặng lên kinh tế hộ gia đình sẽ làm giảm tiêu dùng và đầu tư trong nước” [116]. Đồng kip ngày càng mất giá, giảm giá trị lên đến 35% kể từ đầu năm, thâm hụt ngân sách lên đến 3.955 tỷ kip, nợ nước ngoài tăng cao. Cộng thêm các biến động kinh tế, chính trị thế giới đã tác động đến giá nguyên liệu, thiếu hụt nguồn ngoại tệ nhập khẩu ảnh hưởng đến chi phí sản xuất, gây sức ép lớn lên người tiêu dùng, đặc biệt là lao động có thu nhập trung bình thấp [107]. Năm 2022, “thu nhập bình quân đầu người ước chỉ đạt 1.729 USD, thấp hơn mức 2.358 USD được Quốc hội thông qua. Do đồng kip Lào mất giá, thu nhập bình quân đầu người giảm so với mức 2.161 USD vào năm 2020 và 2.004 USD vào năm 2021” [118].

Những khó khăn về phát triển kinh tế - xã hội trên đây đã tạo ra những khó khăn trong việc bố trí nguồn lực, ngân sách cho các hoạt động giáo dục - đào tạo nói chung, ĐTBĐ cán bộ trong đó có ĐNSQ Bộ Công an nói riêng. Các hoạt động cần được đầu tư kinh phí như hiện đại hóa cơ sở vật chất, tu sửa hệ thống giảng đường, thư viện, phòng học, các phòng học chuyên dụng, chuyên dùng, đầu tư cho thư viện, cập nhật, biên soạn, cập nhật giáo trình tài liệu cũng phần nào bị ảnh hưởng bởi sự thiếu hụt nguồn ngân sách từ Trung ương, tới các cơ quan chức năng, các cơ sở ĐTBĐ thuộc Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Bốn là, âm mưu, hoạt động chống phá của các thế lực thù địch, đặc biệt là trên không gian mạng hiện nay.

Đây là một trong những thách thức gay gắt và trực diện nhất đối với công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an Lào trong bối cảnh chuyển đổi số toàn

cầu. Các thế lực thù địch, phản động không ngừng lợi dụng sự phát triển của công nghệ thông tin và mạng xã hội để đẩy mạnh chiến lược “diễn biến hòa bình”, coi không gian mạng là “trận địa chính” để tấn công vào nền tảng tư tưởng của Đảng NDCM Lào.

Chúng triệt để lợi dụng các tính năng ẩn danh, lan tỏa nhanh của Internet để tán phát các thông tin sai lệch, xuyên tạc đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; kích động tư tưởng dân tộc cực đoan, chia rẽ khối đại đoàn kết các bộ tộc Lào và đặc biệt là chia rẽ mối quan hệ hữu nghị vĩ đại, đoàn kết đặc biệt giữa Lào và Việt Nam. Đối với ĐNSQ công an (lực lượng trọng yếu bảo vệ chế độ) các thế lực thù địch tập trung tác động nhằm gây ra tình trạng “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ, làm xói mòn lòng tin vào sự lãnh đạo của Đảng và bản chất cách mạng của lực lượng vũ trang.

Hoạt động chống phá trên không gian mạng ngày càng trở nên tinh vi hơn thông qua việc sử dụng trí tuệ nhân tạo, tin giả và các chiến dịch truyền thông bẩn để bôi nhọ uy tín của các đồng chí lãnh đạo, gây nhiễu loạn thông tin trước các sự kiện chính trị quan trọng. Thách thức này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với công tác bồi dưỡng là phải trang bị cho ĐNSQ không chỉ bản lĩnh chính trị vững vàng, sức đề kháng tốt trước các quan điểm sai trái, mà còn phải có kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ tinh thông về an ninh mạng. Sĩ quan công an hiện nay phải đủ năng lực để nhận diện, phân tích và chủ động đấu tranh phản bác các luận điệu xuyên tạc trên môi trường số, đồng thời sử dụng chính không gian mạng làm công cụ để tuyên truyền, định hướng dư luận và bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng. Nếu công tác bồi dưỡng không kịp thời cập nhật và đối phó với những thủ đoạn mới này, sẽ dẫn đến nguy cơ tụt hậu về nhận thức và lúng túng trong xử lý các tình huống an ninh phi truyền thống, gây hệ lụy khó lường cho sự ổn định chính trị của đất nước.

4.1.2. Phương hướng, mục tiêu công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ của Bộ công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong thời gian tới

4.1.2.1. Mục tiêu

** Mục tiêu tổng quát*

Căn cứ theo *Quyết định số 163 ngày 25/01/2020 của Thủ tướng Chính phủ Lào về việc phê duyệt đề án bồi dưỡng cán bộ, công an giai đoạn 2020 - 2025* được xác định nhằm hướng đến mục tiêu: Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ; xây dựng ĐNSQ công an có đủ bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, đạt chuẩn về trình độ các mặt, nâng cao năng lực quản lý, điều hành thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ công an chuyên nghiệp có đủ năng lực xây dựng đất nước và bảo vệ Tổ quốc, đảm bảo an ninh trật tự và an toàn xã hội [63, tr.7].

** Mục tiêu cụ thể*

Trên cơ sở đó, tại Quyết định số 163/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về phê duyệt kế hoạch bồi dưỡng cán bộ công an giai đoạn 2021 - 2030 đã xác định mục tiêu cụ thể trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào. Cụ thể là:

Giai đoạn 2020 - 2025 phần đầu có 97% sĩ quan Bộ Công an có trình độ học vấn từ Đại học trở lên. Phần đầu mục tiêu ít nhất có khoảng trên 90% cán bộ công an có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên. Có 90% số lượng sĩ quan công an được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hành chính nhà nước và các kiến thức quốc phòng, an ninh, tin học văn phòng.

Đến năm 2030, có 100% cán bộ công an có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên; 90% công an có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm; Hàng năm, ít nhất 60% cán bộ, chiến sĩ công an được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ; 100% sĩ quan Bộ

Công an người dân tộc Lào công tác tại vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác.

4.1.2.2. Phương hướng

Một là, lãnh đạo Bộ Công an nước CHDCND Lào và lãnh đạo các cấp trong Bộ Công an tiếp tục quán triệt sâu sắc quan điểm lãnh đạo của Đảng về ĐTBĐ cán bộ, công chức nói chung, bồi dưỡng ĐNSQ công an Bộ Công an nói riêng.

Cần xác định đây là nhiệm vụ trọng tâm, then chốt và có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến hiệu quả công tác xây dựng ĐNSQ Bộ Công an chính quy, tinh nhuệ, đủ phẩm chất, năng lực hoàn thành nhiệm vụ trong tình hình mới. Đồng thời, cần đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, tri thức mới cho ĐNSQ Bộ Công an. Thực tế cho thấy, một trong những nguyên nhân cơ bản hạn chế trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm qua là do nhận thức chưa đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng. Do vậy, cấp ủy, lãnh đạo các cấp trong Bộ Công an cần chú trọng làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục để cán bộ, giảng viên, ĐNSQ hiểu đúng và đề cao vai trò của công tác bồi dưỡng đối với việc thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh, trật tự trong tình hình mới.

Hai là, gắn công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an với công tác quy hoạch đội ngũ này.

Cần tăng cường công tác bồi dưỡng toàn diện để ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào trong những năm tới có đủ năng lực chuyên môn, trình độ học vấn để đảm bảo tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ trí thức, xem đây là căn cứ để có kế hoạch, đầu tư ngân sách nhà nước cho công tác ĐTBĐ cho ĐNSQ Bộ Công an. Cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị của Bộ Công an cần nhanh chóng rà soát, đánh giá ĐNSQ công an và công tác ĐTBĐ đội ngũ này trong thời gian qua. Qua đó, xác định

nhu cầu bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cụ thể theo từng năm và từng giai đoạn gắn với đặc điểm nhiệm vụ cụ thể của mỗi người và chất lượng ĐNSQ của đơn vị mình.

Mặt khác, công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an phải gắn với chính sách trọng dụng, đãi ngộ hợp lý. Trong quản lý, sử dụng ĐNSQ hiện nay, Bộ Công an cần nghiên cứu, thực hiện các phương thức phù hợp, tránh việc áp dụng máy móc cách quản lý hành chính để phát huy cao nhất năng lực của người sĩ quan công an nhân dân, tạo môi trường thuận lợi giúp sĩ quan công an nhân dân rèn luyện, cống hiến, trưởng thành. Đặc biệt, phải quan tâm bồi dưỡng số sĩ quan trẻ, chú trọng ngay từ khâu tuyển chọn đầu vào đối với học sinh giỏi, sinh viên ưu tú tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo trong và ngoài Ngành, có chính sách giữ gìn, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, thường xuyên lựa chọn và đưa ĐNSQ Bộ Công an đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài hoặc đào tạo chuyên sâu sau đại học để có ĐNSQ công an kế cận giỏi trên từng lĩnh vực công tác.

Ba là, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an nước CHDCND Lào căn cứ vào nội dung, yêu cầu, lĩnh vực bồi dưỡng để xây dựng, nâng cấp môi trường sư phạm, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động học tập, bồi dưỡng của ĐNSQ Bộ Công an.

Trong đó, cần tập trung đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng, nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học; chủ động đa dạng hóa các hình thức đào tạo, tập huấn... Đặc biệt, trong bối cảnh toàn cầu hóa, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an phải đóng vai trò là đầu mối, đẩy mạnh hoạt động hợp tác quốc tế trong DTBD ĐNSQ, mở rộng hợp tác đào tạo với các nước có nền tư pháp tiên tiến để trao đổi giảng viên, học viên, hợp tác nghiên cứu khoa học về phòng, chống tội phạm; khai thác có hiệu quả tri thức, kinh nghiệm và các nguồn lực vật chất khác... coi đây là một điểm đột phá để tạo chuyển biến căn bản trong DTBD ĐNSQ Bộ Công

an trong tình hình mới, trực tiếp góp phần vào sự phát triển DNSQ Bộ Công an cả về số lượng và chất lượng.

Bốn là, xây dựng cơ chế gắn trách nhiệm a hoạt động của DNSQ Bộ Công an với công tác thực tiễn, đẩy mạnh công tác luân chuyển giảng viên các cơ sở DTBD đi thực tế ở cơ sở, địa phương để DTBD, rèn luyện.

Thực tế, trong thời gian gần đây, đã có nhiều học viện, nhà trường quan tâm đến công tác luân chuyển cán bộ, đưa giảng viên, từ cán bộ lãnh đạo, quản lý cho tới số cán bộ, giảng viên trẻ đi thực tế tại Công an các đơn vị, địa phương. Đây là cách làm đem lại hiệu quả cao, là phương pháp hữu hiệu để giáo dục, rèn luyện cán bộ trong tình hình mới. Quá trình luân chuyển, đội ngũ này được trải nghiệm, rèn luyện từ thực tế, qua đó phát triển tư duy phản biện khoa học, gắn kết giữa hoạt động nghiên cứu lý thuyết với với hơi thở của thực tiễn; bảo đảm các công trình nghiên cứu khoa học phải nhằm giải quyết những bức xúc, yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn.

Năm là, phát huy tinh thần tích cực, sáng tạo, tự phấn đấu, tự rèn luyện của DNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào.

Trên cơ sở ý thức rõ vị trí, vai trò tiên phong của mình, DNSQ Bộ Công an phải thường xuyên nêu cao lá cờ đầu, nâng cao bản lĩnh chính trị, tự giác rèn luyện về mọi mặt, đặc biệt là tự giác trong tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức; không ngừng học tập, nâng cao trình độ lý luận và kiến thức chuyên môn; nâng cao năng lực ngoại ngữ, tin học... bảo đảm luôn theo kịp xu thế phát triển trong bối cảnh khoa học - công nghệ đang bùng nổ. Quá trình tự tu dưỡng, rèn luyện của DNSQ Bộ Công an phải thực sự là sự thôi thúc từ bên trong bản thân nhưng cũng cần phải đặt dưới sự quản lý, giám sát, đánh giá của tổ chức bằng những hình thức, cơ chế cụ thể, đặc biệt là biểu dương, khen thưởng kịp thời những cá nhân tu dưỡng, rèn luyện tốt để nhân rộng và động viên, khích lệ họ. Đây là vấn đề cốt lõi nhằm phát huy vai trò của DNSQ Bộ Công an, thúc đẩy mỗi trí thức không ngừng nỗ lực phấn đấu vươn lên, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chỉ huy các cấp trong tăng cường công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Có thể khẳng định đây là giải pháp có ý nghĩa quan trọng to lớn đến hiệu quả công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào thời gian tới. Bởi lẽ, nhận thức là tiền đề cho hành động cũng như trách nhiệm của các chủ thể, các lực lượng, nếu các chủ thể có nhận thức đúng, đủ thì sẽ tạo ra trách nhiệm cao, trách nhiệm tốt trong duy trì hoạt động bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an, ngược lại, nhận thức không đầy đủ, thiếu đúng đắn sẽ là rào cản rất lớn ảnh hưởng tiêu cực đến việc nâng cao trách nhiệm của các chủ thể, các lực lượng trong hoạt động này.

Thực tế, thời gian qua trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào bên cạnh cấp ủy có nhận thức đúng, nâng cao trách nhiệm, vẫn còn một số chủ thể, lực lượng có nhận thức chưa đúng, chưa đủ, chưa toàn diện và từ đó chưa đề cao trách nhiệm trong tổ chức thực hiện hoạt động này trong thực tiễn. Cụ thể như: đang có những quan điểm, cách nhìn không đúng về bồi dưỡng, coi bồi dưỡng chỉ là hoạt động bắt buộc theo quy định của nhà nước chứ không phải vì chính nhu cầu công việc của ĐNSQ Bộ Công an; đi học chỉ vì bằng cấp hay sự thăng tiến của bản thân người sĩ quan công an. Do đó, theo kết quả khảo sát của đề tài luận án, đối với giảng viên tham gia bồi dưỡng có 31,5% cho rằng cần thiết và 37,5% cho rằng rất cần thiết [Phụ lục 2: C12]; đối với học viên cũng có tới 31,5% cho rằng cần thiết và 39,5% cho rằng rất cần thiết [Phụ lục 1: C12]. Thời gian tới, để thực hiện tốt giải pháp này cần cụ thể hóa một số yêu cầu, nội dung sau:

Quán triệt tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào cần nhận thức đầy đủ công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ

Công an là công việc hệ trọng, mang tính đột phá, có tác động lớn đến chất lượng công tác, chất lượng con người trong Bộ Công an; là một hoạt động có tính tổ chức, là trách nhiệm và quyền hạn của các cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, của những cá nhân có liên quan. Đây là một việc khó, phức tạp, có tính liên ngành cao đòi hỏi phải có sự quyết tâm trong hành động cao. Để thực hiện tốt, trước hết cần có sự thống nhất về nhận thức, sự nhất trí cao trong chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp và biện pháp thực hiện.

Từ những thành tựu và những hạn chế của công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an trong thời gian qua có thể thấy, việc đầu tiên cần thiết, cấp bách nhất, đột phá nhất là phải nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy, có sự nhất trí, quyết tâm cao trong công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an; đồng thời, phải khẳng định là trách nhiệm trung tâm, hàng đầu của cấp ủy các cấp của Bộ Công an và các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an trong công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an có chất lượng tương xứng với yêu cầu mới trong thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh trật tự an toàn xã hội trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước Lào và chủ động, tích cực hội nhập quốc tế.

Các quan điểm, phương châm, giải pháp đổi mới công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an từng bước được định hình, được cụ thể hóa bằng hệ thống thể chế, quy chế, quy định. Điều đó, thể hiện sự phát triển rất quan trọng về tư duy, nhận thức của Đảng, Nhà nước Lào và Bộ Công an trong công tác ĐTBĐ DNSQ công an nhân dân những năm gần đây. Trên thực tế, công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an đã từng bước đi vào nền nếp, thành hệ thống đồng bộ được các cấp ủy đảng, các tổ chức trong Bộ Công an quan tâm và được DNSQ đồng tình ủng hộ, tích cực tham gia. Tuy nhiên, bên cạnh những bước tiến quan trọng, chất lượng công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an đang bộc lộ nhiều yếu kém, chưa đạt được yêu cầu so với đòi hỏi của thời kỳ mới. Những khó khăn, thách thức dần xuất hiện, bộc lộ rõ chất lượng bồi dưỡng DNSQ công an nhân dân trong thời gian qua vẫn chưa đáp ứng yêu cầu phát

triển và hội nhập. Một phần là do nhận thức chưa đúng và thiếu trách nhiệm của các cấp ủy tổ chức, đơn vị và lãnh đạo các cấp của Bộ Công an.

Sự nhận thức đúng vai trò, ý nghĩa của công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an là vấn đề có ý nghĩa đặc biệt to lớn, mang tính đột phá. Chỉ có làm tốt vấn đề này mới thật sự chủ động, tự giác, sáng tạo, phối hợp chặt chẽ, có hiệu quả tất cả các nội dung, chương trình, kế hoạch bồi dưỡng và đó cũng là điều kiện tiên quyết để làm tốt việc nâng cao chất lượng, trình độ, kiến thức chuyên môn cho DNSQ công an, giúp cấp ủy đảng và lãnh đạo các tổ chức, đơn vị của Bộ Công an hoàn thành nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước Lào giao phó.

Hiện nay, trong công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an, trọng tâm là bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, các kiến thức chuyên môn, nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống, hiệu quả công tác thực tế, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước; chú trọng bồi dưỡng DNSQ nằm trong diện quy hoạch, trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, nhận công tác mới, luân chuyển và điều động. Phải biến những nhận thức đó thành trách nhiệm chính trị của các cấp ủy và lãnh đạo, chỉ huy các cấp, các đơn vị, coi công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an là trọng điểm, là nhiệm vụ trước mắt, lâu dài và thường xuyên của công tác xây dựng DNSQ Bộ Công an hiện nay, là nhiệm vụ trung tâm trong đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng với lực lượng công an, là một trong những tiêu chuẩn đánh giá năng lực lãnh đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng trong lĩnh vực công an.

Muốn vậy, trong sinh hoạt Đảng, cấp ủy các cấp của Bộ Công an phải đưa nội dung về công tác bồi dưỡng DNSQ vào bàn bạc, thảo luận kỹ lưỡng, đánh giá đúng thực trạng hoạt động bồi dưỡng đó; xác định đúng và rõ mục tiêu, phương hướng và nhiệm vụ công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an; phân công, xác định rõ trách nhiệm của các tập thể, cá nhân, nhất là của những người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, các cơ sở DTBD trong công tác bồi

đưỡng DNSQ Bộ Công an. Lãnh đạo Bộ Công an cần nghiên cứu, quán triệt các nghị quyết của Trung ương về ĐTBĐ đội ngũ cán bộ; nhất là các nghị quyết Đại hội X và XI của Đảng NDCM Lào và nhận thức đúng tầm quan trọng hàng đầu, tính khoa học của các nghị quyết, xuất phát từ những vấn đề đó để chỉ đạo xây dựng, ban hành các nghị quyết chuyên đề, chiến lược, kế hoạch hành động cụ thể, phân công trách nhiệm rõ ràng đối với từng công việc trong công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an.

Trên cơ sở các nghị quyết, chính sách của Đảng và Nhà nước, *phải từng bước thể chế hóa, quy chế hóa, quy định hóa*, xây dựng đồng bộ, cơ bản các quy chế, quy định về công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập. Trước mắt, ngay sau Đại hội lần thứ XII của Đảng NDCM Lào, Đảng ủy và lãnh đạo Bộ Công an, các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an cần chỉ đạo xây dựng và ban hành Chiến lược ĐTBĐ lực lượng, DNSQ công an nhân dân cho từng giai đoạn 2025, 2030 và có tầm nhìn đến năm 2040. Đảng ủy Bộ Công an tổ chức sinh hoạt chính trị sâu rộng trong toàn Đảng bộ về công tác ĐTBĐ cán bộ, tập trung nghiên cứu các quan điểm, chủ trương của Đại hội XI Đảng, của nghị quyết Đại hội Đảng bộ Bộ Công an nhiệm kỳ 2020 - 2025 về công tác ĐTBĐ DNSQ, làm cho mọi cấp ủy viên, cán bộ lãnh đạo, quản lý, chỉ huy các cấp và DNSQ thuộc mọi tổ chức và đơn vị của Bộ Công an nhận thức đầy đủ, sâu sắc các nội dung đó, xác định đúng trách nhiệm của mình trong tham gia công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an.

Nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an có nội dung rất rộng và liên quan với nhiều lĩnh vực trong thực tiễn đời sống, liên quan mật thiết đến các tầng lớp nhân dân. Trong bối cảnh tăng cường bảo đảm an ninh, trật tự an toàn xã hội của đất nước vững chắc gắn với hội nhập khu vực, quốc tế diễn ra mạnh mẽ và yêu cầu xây dựng nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa; DNSQ Bộ Công an không chỉ

có văn bằng, những kinh nghiệm từ thực tiễn mà tính hình mới đòi hỏi họ nắm bắt được những tri thức, kinh nghiệm tiên tiến để vận dụng vào thực tế công tác, đồng thời xử lý tốt những tình huống mà thách thức của mặt trái kinh tế thị trường, quá trình hội nhập khu vực, quốc tế đặt ra. Bởi vậy, cần tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Trung ương Đảng, Chính phủ, Ban Tổ chức Trung ương; tăng cường sự phối hợp với các ngành và cấp ủy, chính quyền địa phương để nhận thức rõ, biết rõ trách nhiệm trong công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an. Muốn làm tốt nội dung này thì cần tập trung vào những vấn đề sau đây:

Xây dựng những chương trình bồi dưỡng dài hạn và ngắn hạn với các ngành, các lĩnh vực công tác cụ thể, đặc thù của DNSQ Bộ Công an. Trước mắt, Bộ Công an phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương, Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia Lào và các cơ sở DTBD của Bộ Công an xây dựng một số chương trình DTBD DNSQ đang áp dụng tại Học viện và tại các trường chính trị và hành chính tỉnh. Bộ Công an phối hợp với Bộ Ngoại giao xây dựng đề án hợp tác quốc tế giữa Bộ Công an Lào với một số đối tác nước ngoài, tổ chức quốc tế để đưa sĩ quan công an đi nghiên cứu, học tập ở nước ngoài.

Xây dựng quy chế phối hợp giữa Bộ Công an với chính quyền địa phương trong công tác công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an ở địa phương, trong đó phân công trách nhiệm rõ ràng của Bộ và trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền tỉnh, thành phố, huyện trong xây dựng, nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an, góp phần nâng cao chất lượng DNSQ lực lượng cảnh sát nhân dân về các mặt phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, thực tiễn và xây dựng cơ sở. Lựa chọn trọng tâm, trọng điểm các nhóm đối tượng sĩ quan công an để có chương trình phối hợp về nâng cao chất lượng, bồi dưỡng nhất là ngành, lĩnh vực đang cần chuyên gia, chuyên viên cao cấp phục vụ cho lực lượng công an.

4.2.2. Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình, đa dạng hóa hình thức, phương pháp bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Trong hệ thống các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, việc đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng được xác định là khâu then chốt, là “xương sống” và cơ sở pháp lý quyết định trực tiếp đến hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Nội dung chương trình không chỉ là hệ thống tri thức, kỹ năng được chuyển tải mà còn là công cụ để cụ thể hóa mục tiêu, yêu cầu của Đảng và Nhà nước Lào đối với ĐNSQ công an trong tình hình mới. Một chương trình bồi dưỡng khoa học, hiện đại và sát thực tiễn sẽ tạo ra động lực học tập mạnh mẽ, giúp người học nhanh chóng làm chủ các tình huống nghiệp vụ phức tạp. Ngược lại, nếu nội dung lạc hậu, chương trình rập khuôn sẽ dẫn đến sự lãng phí nguồn lực và làm suy giảm ý chí phấn đấu của ĐNSQ

Thực tiễn công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào thời gian qua cho thấy, bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động này vẫn còn bộc lộ những bất cập đáng kể. Chương trình bồi dưỡng tại một số cơ sở đào tạo còn nặng về lý thuyết, tính cập nhật tri thức mới chưa cao, nhất là trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động sâu sắc đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Sự trùng lặp giữa các chuyên đề, tính liên kết giữa các mảng kiến thức và liên hệ thực tiễn còn rời rạc, chưa thực sự bám sát nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Tầm quan trọng và tính cấp thiết của giải pháp này đã nhận được sự đồng thuận rất lớn từ thực tế khảo sát. Cụ thể, đối với ĐNSQ đã từng tham gia bồi dưỡng, có 31% cho rằng giải pháp này là cần thiết và 37% khẳng định là rất cần thiết [Phụ lục 1: C12]. Tương tự, ở góc độ người truyền thụ, có 32% giảng viên đánh giá cần thiết và 36% cho rằng rất cần thiết phải đổi mới nội dung và đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng [Phụ lục 2: C12]. Để khắc phục những hạn chế nêu trên và đưa công tác bồi dưỡng đi vào chiều sâu, cần thực hiện đồng bộ một số biện pháp cụ thể:

Thứ nhất, xây dựng chương trình bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào hiện nay cần phải có độ mở phù hợp theo hướng khu biệt hóa, cá nhân hóa.

Nói cách khác, chương trình bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an phải được xây dựng để đáp ứng yêu cầu bổ sung kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ mà ĐNSQ Bộ Công an còn thiếu hụt, chứ không phải cung cấp cho họ những kiến thức, kỹ năng mà họ đã biết, đã có hoặc không còn phù hợp.

Chương trình bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước Lào nên được xây dựng theo lý thuyết chuỗi kết quả, nghĩa là xuất phát từ tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, thái độ, đạo đức của ĐNSQ Bộ Công an để xác định những nội dung, cách thức bồi dưỡng. Cần thực hiện các chương trình, bồi dưỡng ngắn ngày và tập trung vào các nội dung thiết thực, thiết thân, thiết yếu, phù hợp với đặc điểm công tác của ĐNSQ Bộ Công an và linh hoạt trong việc biên soạn và thực hiện nội dung, chương trình.

Đây là vấn đề cốt lõi của công tác bồi dưỡng, là nhân tố quyết định chất lượng ĐNSQ Bộ Công an trong quá trình công tác. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an cần quán triệt phương châm lý luận gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành, đảm bảo hiệu quả và thiết thực. Do đó, nội dung chương trình phải gắn liền với nhiệm vụ chính trị, vừa tạo ra người ĐNSQ Bộ Công an chuyên sâu, vừa hiểu biết rộng, từ đó mới có năng lực và phương pháp công tác tốt.

Trong thời gian tới cần phải đổi mới nội dung và chương trình học tập. Nội dung chương trình học tập, trước hết phải được xây dựng trên cơ sở quy định chung theo lĩnh vực chuyên môn được phân công. Mặt khác nội dung, chương trình bồi dưỡng cũng phải được cập nhật, cụ thể hóa cho sát hợp với đặc điểm của đối tượng đào tạo và tình hình thực tiễn của địa phương. Đổi mới nội dung và chương trình học tập sẽ tạo tiền đề để đội ngũ cán bộ công an nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác.

Thứ hai, cần đổi mới nội dung, chương trình theo hướng gắn nội dung, chương trình bồi dưỡng phù hợp với chức danh sĩ quan Bộ Công an đảm nhiệm; đặc biệt phải chú ý tính sát hợp đối tượng, nhất là trong điều kiện kinh tế - xã hội, trật tự an toàn xã hội, an ninh quốc gia của nước CHDCND Lào.

Theo đó, chương trình phải dành thời gian cho các hoạt động thực hành, thực tế, vận dụng lý thuyết vào thực tiễn: trong thời gian bồi dưỡng, phải có quỹ thời gian thích hợp cho học viên thực hành, thực tế để có điều kiện vận dụng những kiến thức đã được tiếp thu. Qua đó, giảng viên có thể phát hiện những khiếm khuyết của học viên để bổ sung, uốn nắn kịp thời, đồng thời cũng qua đó giảng viên cũng tích lũy thêm kinh nghiệm để vận dụng vào bài giảng sau này. Chính thực tiễn sinh động sẽ giúp học viên củng cố, khắc sâu kiến thức được bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn trong công tác. Muốn làm như vậy tuy phải huy động một lực lượng cán bộ nghiên cứu và giảng dạy đa dạng từ những đơn vị khác nhau có chức năng công việc liên quan để biên soạn chương trình, giáo án nhưng sẽ đem lại hiệu quả lại cao nhất.

Chương trình phải được biên soạn theo hướng cụ thể hóa các kiến thức và tăng cường kỹ năng hoạt động gắn sát với thực tế chức danh. Thực tế cho thấy, đội ngũ cán bộ công an có trình độ xuất phát điểm cao nên nội dung bồi dưỡng nặng về kinh điển, lý thuyết sẽ không giúp ích gì nhiều cho công việc của họ, thậm chí sau khi học xong họ vẫn không thể ứng dụng được vào hoạt động hàng ngày. Vì vậy khi biên soạn chương trình, nội dung khóa học phải xuất phát từ thực tiễn công việc gắn sát với chức danh của ĐNSQ Bộ Công an. Cách viết phải ngắn gọn, cụ thể, dễ hiểu, mang tính hướng dẫn nghiệp vụ.

Xây dựng quy hoạch, kế hoạch bồi dưỡng đối với ĐNSQ Bộ Công an. Trên cơ sở đánh giá tình hình đội ngũ ĐNSQ Bộ Công an cần lập quy hoạch, kế hoạch bồi dưỡng toàn diện và thiết thực theo mục tiêu, nhiệm vụ đã định.

Cần ưu tiên các dự án bồi dưỡng về nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNSQ Bộ Công an để nâng cao mặt bằng trình độ chung của đội ngũ này.

Thứ ba, đẩy mạnh đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng và điều kiện thực tiễn.

Để việc đổi mới công tác bồi dưỡng đi vào thực chất, Bộ Công an nước CHDCND Lào cần triển khai đồng bộ các hình thức bồi dưỡng linh hoạt, phá vỡ tính rập khuôn của các lớp học truyền thống, cụ thể như sau:

Kết hợp chặt chẽ giữa bồi dưỡng tập trung tại các cơ sở đào tạo với bồi dưỡng tại chức tại đơn vị. Đây là biện pháp cốt lõi nhằm giải quyết mâu thuẫn giữa nhu cầu bồi dưỡng và áp lực công việc thực tế của sĩ quan. Đối với các nội dung về lý luận chính trị và quản lý nhà nước chuyên sâu, cần duy trì hình thức bồi dưỡng tập trung tại Học viện Chính trị Công an nhân dân hoặc Học viện An ninh Quốc gia Lào để đảm bảo môi trường nghiên cứu học thuật. Tuy nhiên, đối với các kỹ năng nghiệp vụ cụ thể và cập nhật kiến thức pháp luật mới, cần đẩy mạnh hình thức bồi dưỡng tại chức ngay tại đơn vị chiến đấu thông qua các buổi sinh hoạt chuyên đề, hội thảo rút kinh nghiệm thực tiễn. Hình thức này giúp sĩ quan "vừa học vừa làm", áp dụng ngay kiến thức vào giải quyết các vụ việc thực tế tại địa bàn.

Phát triển hình thức bồi dưỡng trực tuyến và đào tạo từ xa. Trong bối cảnh chuyển đổi số, đây là hình thức mang tính đột phá nhằm đa dạng hóa kênh tiếp cận tri thức cho sĩ quan, đặc biệt là những đồng chí đang công tác tại các vùng sâu, vùng xa, biên giới. Bộ Công an Lào cần đầu tư xây dựng hệ thống phần mềm quản lý học tập trực tuyến, số hóa các giáo trình và bài giảng dưới dạng video, bài giảng tương tác. Sĩ quan có thể chủ động sắp xếp thời gian tự học trên hệ thống và tham gia các buổi thảo luận trực tuyến với giảng viên. Hình thức này không chỉ tiết kiệm kinh phí đi lại, ăn ở mà còn tạo ra văn hóa tự học thường xuyên, liên tục trong toàn lực lượng.

Triển khai hình thức bồi dưỡng thông qua thực tiễn và luân chuyển cán bộ. Đây là hình thức bồi dưỡng đặc biệt hiệu quả đối với DNSQ lãnh đạo, chỉ huy trẻ. Thông qua việc luân chuyển sĩ quan từ các cơ quan tham mưu ở Bộ về giữ chức vụ chỉ huy tại các địa bàn trọng điểm về an ninh trật tự và ngược lại, sĩ quan sẽ được bồi dưỡng năng lực thực hành, kỹ năng ra quyết định trong những môi trường tác chiến khác nhau. Thực tiễn sinh động của cuộc đấu tranh phòng, chống tội phạm chính là trường học lớn nhất để bồi dưỡng bản lĩnh và kinh nghiệm thực tế cho DNSQ.

Đa dạng hóa các hình thức giao lưu, liên kết bồi dưỡng quốc tế. Bên cạnh việc gửi sĩ quan đi đào tạo dài hạn, cần chú trọng các hình thức bồi dưỡng ngắn hạn thông qua việc tổ chức các đoàn khảo sát học tập kinh nghiệm, tham gia các hội thảo quốc tế chuyên đề. Đặc biệt, cần tăng cường hình thức phối hợp với Bộ Công an Việt Nam tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn ngay tại Lào do chuyên gia Việt Nam trực tiếp giảng dạy hoặc tổ chức các khóa huấn luyện chung về phòng chống tội phạm xuyên quốc gia. Sự cọ xát trong môi trường quốc tế sẽ giúp sĩ quan mở mang tư duy, tiếp cận với các chuẩn mực quản trị an ninh tiên tiến. Đồng thời, lồng ghép bồi dưỡng thông qua các phong trào thi đua và hội thi nghiệp vụ. Việc tổ chức các hội thi “Sĩ quan giỏi”, “Giảng viên kiêm nhiệm giỏi” hay các buổi diễn tập phương án thực binh là hình thức bồi dưỡng mang tính trực quan sinh động cao. Thông qua quá trình chuẩn bị và tham gia hội thi, sĩ quan buộc phải tự nghiên cứu, trau dồi kiến thức và rèn luyện kỹ năng xử lý tình huống khẩn cấp một cách nhuần nhuyễn. Hình thức này vừa tạo không khí thi đua sôi nổi, vừa giúp kiểm tra, đánh giá thực chất năng lực của DNSQ một cách khách quan nhất.

Thứ tư, tiếp tục đa dạng hóa phương pháp giảng dạy tích cực hóa hoạt động học tập của học viên trong công tác bồi dưỡng DNSQ Bộ Công an.

Đội ngũ giảng viên tại các cơ sở ĐTBĐ cần tích cực áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực hóa sau đây:

Tích cực lôi cuốn học viên cùng tham gia, xem đây là cách thức hữu hiệu khi đã nắm vững về đặc điểm học viên và nội dung thông tin bài giảng. Giảng viên bằng cách khai thác vốn sống, thực tiễn kinh nghiệm công tác, làm việc và những nảy sinh của thực tiễn mà bản thân học viên là ĐNSQ công an đang trải nghiệm để tích cực của học viên. Đó không chỉ là những cái của thực tế xảy ra, mà còn là cái của bấy lâu, của lỗi mòn trong vùng mà học viên công tác. Đối với đối tượng là sĩ quan công an đã nhiều năm tham gia công tác, giảng viên có thể đặt các vấn đề khác nhau, qua đó hình thành tư duy phản biện, các ý kiến trái chiều sẽ là cơ sở để học viên tham gia tranh luận nhau, lúc đó bản thân giảng viên trở thành trọng tài điều khiển nhận thức của học viên, Tuy nhiên cần lưu ý rằng cái gì cũng có tính hai mặt của nó. Nếu giảng viên không đủ cứng về lý luận và thực tiễn thì khó để củng cố lòng tin hay định hướng nhận thức đúng đắn cho học viên khi những tranh luận trở nên gay gắt hay hoàn toàn là sự phủ nhận từ lớp học.

Tích cực trao đổi, tổ chức thảo luận, gợi mở các vấn đề mới mẻ, nảy sinh trong thực tiễn để kích thích bộc lộ quan điểm của người học khi giảng đối tượng học viên là người lớn tuổi. Vì thế, giảng viên cần tích cực phát huy tính chủ động, sáng tạo, phản biện, lôi cuốn học viên cùng tham gia vào bài giảng bằng việc phát vấn, trao đổi, thảo luận nhanh hay xử lý một tình huống giả định cụ thể ở cơ sở. Qua tình huống học viên có thể chỉ ra những cái đúng đắn, cái cần tiếp tục được củng cố hay thấy cái sai phạm của tình huống, cái không còn phù hợp ở địa phương... Như vậy, việc bắt đầu bài giảng, khắc ghi kiến thức và rèn luyện kỹ năng dễ dàng hơn bất cứ cách thức nào. Người học sẽ khắc ghi kiến thức lâu hơn, rèn luyện kỹ năng, thái độ đúng đắn qua giải quyết tình huống, các tranh luận.

Cần áp dụng nguyên tắc đối tượng nào phương pháp ấy. Điều đó có nghĩa là người giảng dù ở hoàn cảnh nào, khi xem xét học viên là sĩ quan công an cần có phương pháp phù hợp. Giảng lên lớp, thao thao bất tuyệt, giáo án đơn điệu, chưa tận dụng sự hiểu biết của mình vào lôi cuốn học viên tham

gia, chưa quan tâm đến thái độ người học, biến những giờ lên lớp trở thành nỗi sợ hãi cho chính giảng viên và học viên.

Đổi mới và tích cực hóa phương pháp giảng dạy. Trước tới nay, nhiều giảng viên nhận thức rằng cứ sử dụng phương tiện hiện đại là đang sử dụng phương pháp tích cực, điều đó đúng hay không? Cần xem xét rằng có vô số các phương pháp, các hình thức tổ chức giảng dạy trên lớp mà chính người giảng viên phải thực sự làm chủ nó. Ngay cả những phương pháp vốn dĩ trước đây người ta xem là truyền thống như phương pháp thuyết trình, hay phương pháp hỏi đáp... thì nay người giảng viên cần xem nó như một phương tiện tích cực để tích cực hóa trong giảng dạy.

Minh họa với hình ảnh trực quan, sử dụng các phương tiện kỹ thuật vào giảng dạy. Đã có nghiên cứu tổng kết mức độ ảnh hưởng của các giác quan trong quá trình truyền thụ tri thức và chỉ ra: Chỉ 20% tri thức được lưu giữ khi “Nghe”, 30% lượng tri thức lưu giữ khi “Nhìn” và có khoảng hơn 50% tri thức sẽ được lưu giữ khi người học “Nghe và Nhìn” được. Đó cũng là cách thức tích cực hóa hoạt động học tập cho đối tượng học viên là cán bộ công an - là những người đã có kiến thức nền tảng, kinh nghiệm khá tốt, còn là cách để phù hợp với học viên có tư duy cụ thể và đòi hỏi sự dễ hiểu, nhớ lâu, vận dụng tốt.

Thường xuyên sử dụng tình huống giả định, các bài tập, hoặc yêu cầu học viên đưa những tình huống thực tế trong quá trình bồi dưỡng. Điều này có nghĩa là giảng viên cần lưu ý khi nghiên cứu nội dung bài giảng trong bồi dưỡng sĩ quan công an. Cần lựa chọn nội dung trọng tâm để đặt các vấn đề thực tế cho học viên cách tốt nhất là nên bằng những tình huống giả định có thực để thu hút học viên giải quyết, tranh luận. Giảng viên cũng có thể cụ thể hóa nội dung bài giảng ấy bằng những cách tiếp cận tri thức *Ví như*, những câu chuyện thời sự, những thực tế của địa phương, những quan điểm tự phát của học viên... sau đó giảng viên điều khiển và tổ chức để học viên cùng tham gia. Điều then chốt là giảng viên cần neo chốt, cung cấp và định hướng kiến thức,

hình thành thái độ đúng đắn, từ đó giúp học viên hiểu và khắc ghi kiến thức, cũng đồng thời cũng là cách phát huy tính tích cực nhận thức cho học viên.

Khi giảng viên muốn lôi cuốn học viên tham gia, hãy khơi gợi tính tích cực, tự giác của họ bằng những câu hỏi có tính chất như: Dễ hiểu, ngắn gọn và không quá khó. Giảng viên có thể hỏi lại họ từ 1 đến 2 câu hỏi phụ để...để họ tiếp tục trả lời, chia sẻ. Giảng viên cũng có thể yêu cầu các học viên khác tham gia nhận xét, tiếp tục tham gia giải quyết câu hỏi. Tất cả sự nhiệt tình, sự tin tưởng và mạnh dạn phát biểu của họ được khai thác, qua đó giảng viên cần khích lệ, khen ngợi và cổ vũ họ. Như thế, chúng ta nhận thấy giảng viên vừa đạt được mục đích giảng dạy là cung cấp tri thức, hình thành kỹ năng mà qua đó còn hiểu về học viên nhiều hơn với những chia sẻ chân thật của họ.

Quá trình bồi dưỡng là quá trình cung cấp thêm, làm đa dạng hơn sự nhận thức và tăng thêm kỹ năng của học viên, nó không những chỉ cung cấp tri thức mà mục đích cao nhất là giúp học viên có thái độ đúng đắn, có các kỹ năng quan trọng và cần thiết trong công việc. Do đó giảng viên cần có sự nỗ lực rất cao khai thác vốn sống, kỹ năng thành thạo trong công việc của họ và kể cả những kinh nghiệm của quá trình làm việc tại địa phương. Nhờ vậy giảng viên đã gắn lý luận với thực tiễn, cụ thể hoá được đường lối chính sách của Đảng và nhà nước trong công tác cụ thể hằng ngày.

4.2.3. Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và cán bộ quản lý bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an

Trong quản trị phát triển nguồn nhân lực tại Bộ Công an nước CHDCND Lào, đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và cán bộ quản lý bồi dưỡng giữ vai trò là nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng đầu ra của DNSQ. Đây chính là chủ thể chuyển hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng NDCM Lào thành tri thức, kỹ năng và bản lĩnh thực chiến cho người học. Giảng viên không chỉ là người truyền thụ lý luận mà còn là người định hướng tư tưởng, xây dựng thế giới quan cách mạng và truyền lửa nhiệt huyết cho sĩ quan. Một đội ngũ giảng viên tinh thông nghiệp vụ,

vững vàng về chính trị sẽ giúp thu hẹp khoảng cách giữa giảng đường và chiến trường. Song song đó, đội ngũ cán bộ quản lý đóng vai trò là mắt xích tổ chức, đảm bảo tính khoa học và sự kết nối thông suốt trong toàn bộ quy trình bồi dưỡng. Do đó, xây dựng đội ngũ này đủ về số lượng, mạnh về chất lượng là giải pháp trọng yếu, mang tính đột phá cho toàn bộ hệ thống bồi dưỡng sĩ quan.

Nội dung của giải pháp tập trung vào việc chuẩn hóa và nâng cao năng lực toàn diện cho các chủ thể trực tiếp tham gia vào quá trình bồi dưỡng, cụ thể: Thứ nhất, nâng cao trình độ chuyên môn và học vị cho giảng viên cơ hữu. Các học viện, nhà trường cần có chiến lược thu hút và đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao. Mục tiêu là đảm bảo 100% giảng viên bồi dưỡng sĩ quan phải có trình độ đại học trở lên, trong đó ưu tiên tăng tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học (Thạc sĩ, Tiến sĩ). Thực tế cho thấy, việc sở hữu đội ngũ giảng viên có học vị Tiến sĩ (chiếm khoảng 10-15%) và Thạc sĩ (chiếm khoảng 30-35%) tại các khoa chuyên ngành sẽ giúp nâng cao năng lực thẩm định chương trình và cập nhật các tri thức khoa học quản trị hiện đại. Thứ hai, chuẩn hóa trình độ lý luận chính trị. Đối với đội ngũ giảng viên trong lực lượng vũ trang, bản lĩnh chính trị là yêu cầu bắt buộc. Nội dung giải pháp nhấn mạnh việc đưa đi đào tạo và chuẩn hóa trình độ Lý luận chính trị cao cấp cho đội ngũ giảng viên (phần đầu đạt tỷ lệ trên 60% đối với giảng viên dạy các môn khoa học xã hội và nhân văn, nghiệp vụ). Điều này đảm bảo mỗi bài giảng đều thấm nhuần quan điểm bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, giúp sĩ quan bồi dưỡng có "sức đề kháng" tốt trước các âm mưu chống phá trên không gian mạng. Thứ ba, xây dựng mạng lưới giảng viên kiêm nhiệm và báo cáo viên thực tiễn. Tận dụng nguồn lực là các sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy giàu kinh nghiệm tại các đơn vị nghiệp vụ và công an các địa phương. Nội dung bồi dưỡng thông qua đội ngũ này sẽ tập trung vào các kỹ năng xử lý tình huống khẩn cấp, an ninh mạng và kinh nghiệm thực tế, giúp bài giảng trở nên sống động và sát thực tế hơn.

Để hiện thực hóa các nội dung trên, cần triển khai các biện pháp cụ thể sau:

Một là, xây dựng quy hoạch và tiêu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên. Bộ Công an Lào cần ban hành khung năng lực cụ thể cho giảng viên bồi dưỡng sĩ quan theo từng chức danh. Việc tuyển chọn giảng viên phải dựa trên cả năng lực sư phạm và kinh nghiệm thực tiễn. Cần có chế độ chính sách ưu đãi về lương, phụ cấp đứng lớp và điều kiện nghiên cứu để thu hút những sĩ quan giỏi về công tác tại các nhà trường.

Hai là, đẩy mạnh đào tạo lại và thực tập thực tế. Định kỳ gửi giảng viên trẻ đi thực tế từ 6 tháng đến 1 năm tại Công an các tỉnh, thành phố hoặc các địa bàn trọng điểm về an ninh, trật tự. Biện pháp này giúp giảng viên tích lũy "vốn sống" thực tế, cập nhật những thủ đoạn mới của tội phạm để đưa vào bài giảng, khắc phục tình trạng "giảng lý thuyết suông".

Ba là, tăng cường hợp tác bồi dưỡng giảng viên với Việt Nam. Đây là biện pháp ngắn nhất và hiệu quả nhất để nâng tầm đội ngũ. Bộ Công an Lào cần thường xuyên cử các đoàn giảng viên sang tham gia các khóa tập huấn về phương pháp giảng dạy tích cực, kỹ năng biên soạn giáo trình và ứng dụng công nghệ giáo dục tại các học viện của Bộ Công an Việt Nam. Việc trao đổi giảng viên giữa hai nước sẽ giúp đội ngũ giảng viên Lào tiếp cận với các chuẩn mực đào tạo tiên tiến của khu vực.

Bốn là, ứng dụng công nghệ số trong quản lý và giảng dạy. Xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đội ngũ giảng viên và chuyên gia để chủ động huy động nguồn lực cho các lớp bồi dưỡng. Đồng thời, bồi dưỡng kỹ năng sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, xây dựng bài giảng điện tử và quản lý lớp học trực tuyến cho giảng viên để đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng trong kỷ nguyên số.

Năm là, định kỳ tổ chức hội thi giảng viên dạy giỏi và tổng kết rút kinh nghiệm. Thông qua các hội thi để phát hiện, tôn vinh và nhân rộng những gương giảng viên điển hình, có phương pháp dạy hay, sức lan tỏa lớn. Đồng

thời, lấy ý kiến phản hồi của học viên sau mỗi khóa học để làm căn cứ đánh giá và điều chỉnh năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên một cách khách quan nhất.

4.2.4. Phát huy vai trò của đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong tự học tập nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp công tác

Trong các chủ thể của công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào, đối tượng sĩ quan là chủ thể quan trọng, có ảnh hưởng quyết định đến hiệu quả, chất lượng của quá trình bồi dưỡng. Bởi lẽ, dù chương trình, nội dung có thường xuyên cập nhật, đội ngũ giảng viên/giáo viên có đa dạng hóa hình thức, phương pháp bồi dưỡng đến mấy mà người học không tự biến quá trình học tập thành tự học tập của bản thân cũng ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả của quá trình bồi dưỡng. Do đó, đây là giải pháp quan trọng nhằm tăng cường công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào thời gian tới. Theo kết quả khảo sát đề tài luận án về tính cần thiết của giải pháp này cho thấy, đối với giảng viên tham gia bồi dưỡng có 33% cho rằng cần thiết và 34% cho rằng rất cần thiết [Phụ lục 2: C12]; đối với sĩ quan từng tham gia bồi dưỡng có 32% cho rằng cần thiết và 34,5% cho rằng rất cần thiết [Phụ lục 1: C12].

Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hiệp Quốc khuyến khích việc học tập suốt đời. V.I. Lênin khuyên: “Học, học nữa, học mãi”. Ở Việt Nam Chủ tịch Hồ Chí Minh tại Hội nghị toàn quốc lần thứ nhất về công tác huấn luyện và học tập năm 1950 cũng đã dạy: “Học ở trường, học ở sách vở, học lẫn nhau và học nhân dân, không học nhân dân là một thiếu sót rất lớn” [28, tr.361]. Vì vậy, việc học là cần thiết, của cán bộ, đảng viên và của toàn dân. Người chỉ rõ: “Muốn học tập có kết quả tốt thì phải có thái độ đúng và phương pháp đúng” [30, tr.116]. Phương châm, phương pháp học tập là “phải liên hệ lý luận với thực tế công tác và tư tưởng của mình, để tự cải tạo mình, nâng cao sự tu dưỡng của

mình về lập trường, quan điểm và phương pháp” [29, tr.97]. Người cảnh báo: “Kiêu ngạo, tự phụ, tự mãn là kẻ thù số một của học tập” [29, tr.98];

“Phải nêu cao tác phong độc lập suy nghĩ và tự do tư tưởng. Đọc tài liệu thì phải đào sâu hiểu kỹ, không tin một cách mù quáng từng câu một trong sách, có vấn đề chưa thông suốt thì mạnh dạn đề ra và thảo luận cho vỡ lẽ. Đối với bất cứ vấn đề gì đều phải đặt câu hỏi “vì sao?”, đều phải suy nghĩ kỹ càng xem nó có hợp với thực tế không, có thật là đúng lý không, tuyệt đối không nên nhắm mắt tuân theo sách vở một cách xuôi chiều” [29, tr.98-99].

ĐNSQ nói chung, sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy các cấp trong Bộ Công an Lào phải luôn gương mẫu đi đầu trong tự học, tự rèn, học tập suốt đời; gần gũi với cấp dưới, với chiến sĩ trong ngành, khiêm tốn, chân thành học hỏi cấp dưới, học hỏi nhân dân, nhất là những điều còn thiếu; thật sự là hạt nhân lãnh đạo, đoàn kết, tiên bộ.

Chương trình bồi dưỡng dành cho ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào sẽ mang tính hình thức, nếu nó không có được chủ động xuất phát, tích cực bởi chính bản thân mỗi người tham gia các lớp bồi dưỡng. Xét từ góc độ quản lý cán bộ, vấn đề này có liên quan đến quá trình quản lý thực thi, trong đó vai trò hết sức quan trọng của cán bộ là trên cơ sở kế hoạch công tác hằng năm đã được thống nhất với thủ trưởng các cơ quan đơn vị, mỗi cán bộ cần có kế hoạch cá nhân để có thể đạt được mục tiêu đã đặt ra. ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào cần dựa vào tiêu chuẩn về ngạch bậc, chức danh đã được quy định; năng lực thực tiễn của cá nhân; tình hình và nhiệm vụ thực tiễn của cơ quan, đơn vị và theo sự phân công; sự ủng hộ của chỉ huy cấp trên và quỹ thời gian cá nhân để đăng ký tham gia các lớp bồi dưỡng phù hợp với công việc, chức danh đảm nhiệm.

Quan trọng hơn, ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào cần xác định được đúng đắn ý nghĩa của bồi dưỡng và tính tích cực, chủ động trong quá trình bồi dưỡng. Phát huy tính tự giác trong học tập, bồi dưỡng, tích cực

tham gia các hoạt động chung của lớp bồi dưỡng, tự chiêm nghiệm, rút kinh nghiệm của chính bản thân và từ bài học kinh nghiệm của các thành viên khác trong lớp. Có được sự kết hợp và cân bằng giữa hai cách học trên, ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào mới thu được hiệu quả thiết thực phục vụ nhiệm vụ của mình, đạt mục đích của đợt bồi dưỡng đề ra.

Trong quá trình thảo luận, mỗi học viên cần phát huy tính tích cực, suy nghĩ, tìm tòi những biện pháp giải quyết các tình huống do giảng viên/giáo viên và các học viên khác đưa ra. Đồng thời, qua thực tiễn công tác của bản thân cũng nêu lên những vướng mắc, tình huống đã gặp để lớp học cùng phân tích, giải quyết. Để khắc phục, phòng ngừa tình trạng nêu trên, ngoài việc người sĩ quan phải tự giác học tập thì các cấp ủy cần có kế hoạch, yêu cầu mỗi sĩ quan lập kế hoạch tự học và viết thu hoạch theo chuyên đề. Cấp ủy đảng, chỉ huy các cấp nơi có sĩ quan của Bộ Công an Lào đi bồi dưỡng phải tạo điều kiện thuận lợi cho sĩ quan đi học, tự học và kinh phí, vật chất; động viên, khích lệ sĩ quan, tích cực tự học, nhắc nhở sĩ quan chưa tích cực, thậm chí phải kiểm điểm những cán bộ lười học, ngại học, né tránh, thoái trách nhiệm vụ học tập.

4.2.5. Tăng cường mối quan hệ phối hợp trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Theo phân cấp quản lý cán bộ nói chung và phân cấp thực hiện công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào, lực lượng này được bồi dưỡng theo kế hoạch của Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Nội vụ, Bộ Công an, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Lào và một số học viện, nhà trường trực thuộc Bộ Công an nước CHDCND Lào. Vì vậy, các cơ quan chức năng trong Bộ Công an Lào cần phối hợp chặt chẽ, cụ thể với các cơ quan, các học viện có liên quan trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào. Trong thực tiễn cho thấy, để công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an Lào hoạt động đạt được mục đích, yêu cầu và

đảm bảo chất lượng đó là sự vào cuộc với tinh thần trách nhiệm của nhiều chủ thể, nhiều lực lượng. Theo kết quả khảo sát của đề tài về tính cần thiết của giải pháp này cho thấy có giảng viên tham gia bồi dưỡng có 33% cho rằng cần thiết và 34% cho rằng rất cần thiết [Phụ lục 2: C1]; đối với sĩ quan từng tham gia bồi dưỡng có 32% cho rằng cần thiết và 34,5% cho rằng rất cần thiết [Phụ lục 1: C1].

Đảng ủy Bộ Công an Lào chủ động phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương Lào (trực tiếp là Cục ĐTBĐ cán bộ của Ban) và Bộ Nội vụ (trực tiếp là Vụ ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức) xây dựng kế hoạch tổ chức các lớp bồi dưỡng cho ĐNSQ của Bộ Công an thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý. Cục ĐTBĐ của Bộ Công an Lào chủ động chỉ đạo, phối hợp các cơ sở đào tạo của Bộ Công an xây dựng kế hoạch tổ chức các lớp bồi dưỡng cho ĐNSQ các cấp. Trong quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch, phối hợp kiểm tra; kịp thời giải quyết các vướng mắc phát sinh; hằng năm tiến hành sơ kết, đánh giá kết quả công tác quản lý và chất lượng bồi dưỡng, nhằm nâng cao năng lực quản lý và chất lượng bồi dưỡng trong những năm tiếp theo. Căn cứ kế hoạch bồi dưỡng của Bộ Công an, công an các ngành, các tỉnh, các huyện phân bổ và thông báo chỉ tiêu về số học viên, đối tượng sĩ quan tiến hành chuẩn bị kế hoạch cử sĩ quan công an đi bồi dưỡng. Đảng ủy công an các tỉnh, các huyện có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các cơ quan chức năng trong tỉnh ủy, thành ủy, huyện ủy, ngành nội vụ sở nội vụ tham mưu xây dựng, ban hành kế hoạch cử sĩ quan công an dự các khóa bồi dưỡng này.

Đối với các cơ sở ĐTBĐ của Bộ Công an Lào, các học viện, cơ sở sở đào tạo của Bộ Công an Lào quản lý đương chức và dự nguồn đi học các lớp bồi dưỡng tập trung tại các cơ sở này. Đối với một số lớp do công an địa phương đề xuất thêm và mở tại địa phương phối hợp với các Học viện cử giảng viên, giúp mời báo cáo viên các cơ quan công an trung ương tham gia giảng dạy, báo cáo. Chỉ huy công an tỉnh, công an huyện hướng dẫn các cấp

ủy, tổ chức đảng trực thuộc cử sĩ quan đi bồi dưỡng đúng đối tượng, tiêu chuẩn quy định và phối hợp với các Học viện trong quản lý sĩ quan trong thời gian bồi dưỡng tập trung.

Đối với công an tỉnh, công an huyện phối hợp với các Học viện của Bộ Công an Lào cử DNSQ các cấp đi học các lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp, bồi dưỡng cập nhật các pháp luật mới, bồi dưỡng kỹ năng quản lý trật tự an toàn xã hội, phòng chống tội phạm công nghệ cao, tội phạm xuyên biên giới cho các sĩ quan công an đang công tác tại các địa phương.

Đối với Học viện Quốc phòng nước CHDCND Lào và các nhà trường Quân đội nhân dân Lào phối hợp xây dựng chỉ tiêu, số lượng sĩ quan của Bộ Công an nước CHDCND Lào đi học các lớp bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh theo đúng quy định của Hội đồng Giáo dục quốc phòng và an ninh Trung ương.

Cần xây dựng, hoàn thiện các quy chế, quy định về mối quan hệ phối hợp công tác giữa các học viện nhà trường của Bộ Công an và Bộ Quốc phòng trong hợp tác ĐTBĐ sĩ quan của mỗi ngành. Lãnh đạo Bộ Công an thường xuyên chỉ đạo các cơ quan tham mưu, giúp việc liên hệ chặt chẽ với cơ sở đào tạo; thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhằm bảo đảm chất lượng, hiệu quả cao trong công tác bồi dưỡng DNSQ các cấp của Bộ Công an Lào. Đồng thời, trong quá trình tổ chức bồi dưỡng DNSQ các cấp của Bộ Công an Lào, nếu thấy có vấn đề chưa hợp lý, các đơn vị trong Bộ Công an kịp thời phản ánh và phối hợp với các cơ quan của Công an Trung ương và các cơ sở đào tạo của Bộ Công an để cùng giải quyết.

Về tổ chức bồi dưỡng sĩ quan của Bộ Công an nước CHDCND Lào ở nước ngoài, Cục Đào tạo và bồi dưỡng của Bộ Công an chủ động xuất nhân sự tham gia theo kế hoạch triệu tập của cơ quan Công an Trung ương. Về việc cử sĩ quan của Bộ Công an tham dự các lớp bồi dưỡng chuyên môn do các tổ chức an ninh quốc tế phối hợp với cơ quan có thẩm quyền của Lào tổ chức,

Cục Đào tạo và bồi dưỡng của Bộ Công an Lào liên hệ với cơ quan công an các cấp để bố trí sĩ quan tham dự, chấp hành đúng các quy định của Đảng, Nhà nước Lào và của ngành Công an về quan hệ với các tổ chức an ninh nước ngoài. Sau các khóa học bồi dưỡng, sĩ quan của Bộ Công an Lào được đi học có trách nhiệm báo cáo đầy đủ với cơ quan, đơn vị cử đi học về kết quả học tập và các đề xuất (nếu có).

4.2.6. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế với các nước có chế độ chính trị và điều kiện tương đồng, nhất là Việt Nam trong bồi dưỡng sĩ quan công an Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào

Tăng cường hợp tác quốc tế trong bồi dưỡng sĩ quan công an là một yêu cầu khách quan, đồng thời là giải pháp quan trọng nhằm khắc phục những hạn chế, khuyết điểm đã được chỉ ra trong công tác bồi dưỡng DNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào thời gian qua, nhất là những hạn chế về chất lượng chương trình, nội dung bồi dưỡng; đội ngũ giảng viên; phương pháp giảng dạy; cập nhật kiến thức mới và gắn kết giữa lý luận với thực tiễn. Trong bối cảnh Đảng NDCM Lào đang lãnh đạo đất nước đẩy mạnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, mở cửa, hội nhập quốc tế sâu rộng, cùng với tác động mạnh mẽ của khoa học - công nghệ và Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, yêu cầu đối với DNSQ công an ngày càng cao, đòi hỏi phải không ngừng được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và nghiệp vụ chuyên sâu. Trong điều kiện đó, việc tăng cường hợp tác với các nước có chế độ chính trị và điều kiện phát triển tương đồng, nhất là Việt Nam, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Trước hết, Bộ Công an Lào và các cấp ủy trong ngành công an cần thực hiện nghiêm túc, thống nhất đường lối đối ngoại của Đảng NDCM Lào, pháp luật của Nhà nước Lào và các quy định hiện hành về công tác đối ngoại, hợp tác quốc tế, bảo đảm việc mở rộng hợp tác trong bồi dưỡng sĩ quan công an đúng định hướng chính trị, an ninh, đối ngoại và phù hợp với lợi ích quốc gia,

dân tộc. Trên cơ sở đó, Bộ Công an Lào cần chủ động mở rộng và làm sâu sắc hơn các hình thức hợp tác trong bồi dưỡng sĩ quan công an, như: Trao đổi kinh nghiệm về xây dựng chương trình, nội dung và phương pháp bồi dưỡng sĩ quan theo chức danh, vị trí việc làm; Cử sĩ quan công an tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn, các hội thảo khoa học, tọa đàm chuyên đề về công tác an ninh, trật tự, quản lý nhà nước, quản trị lực lượng công an; Mời các nhà khoa học, chuyên gia, cán bộ lãnh đạo, quản lý giàu kinh nghiệm của các nước, nhất là Việt Nam, tham gia giảng dạy, báo cáo chuyên đề tại các cơ sở ĐTBD của Bộ Công an Lào theo đúng quy định.

Đặc biệt, cần coi trọng và ưu tiên tăng cường hợp tác toàn diện, thực chất với Việt Nam trong bồi dưỡng sĩ quan công an Lào. Việt Nam và Lào có mối quan hệ hữu nghị vĩ đại, đoàn kết đặc biệt và hợp tác toàn diện; hai nước có cùng chế độ chính trị, nhiều điểm tương đồng về lịch sử, kinh tế, văn hóa - xã hội, đồng thời có truyền thống hợp tác lâu dài, hiệu quả trong ĐTBD cán bộ và nghiên cứu khoa học. Thực tiễn cho thấy, công tác ĐTBD cán bộ, sĩ quan công an giữa hai nước đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, là cơ sở thuận lợi để tiếp tục mở rộng và nâng cao chất lượng hợp tác trong giai đoạn tới.

Theo đó, các cấp ủy công an tỉnh, thành phố cần phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào và Bộ Công an Lào trong việc xây dựng kế hoạch, lựa chọn đối tượng và cử sĩ quan công an sang Việt Nam học tập theo các chương trình ĐTBD phù hợp, bao gồm cả các chương trình dài hạn và ngắn hạn, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, chỉ huy. Đồng thời, tăng cường trao đổi, nghiên cứu, học tập kinh nghiệm về tư tưởng Chủ tịch Hồ Chí Minh và tư tưởng Chủ tịch Cay Xôn Phôm Vi Hăn về công tác công an, an ninh, trật tự, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực thực tiễn của DNSQ công an Lào. Thông qua hợp tác quốc tế, đặc biệt là hợp tác với Việt Nam, Bộ Công an Lào không chỉ nâng cao chất lượng bồi dưỡng sĩ quan, mà còn

từng bước khắc phục tình trạng trùng lặp nội dung, chậm đổi mới chương trình, thiếu giảng viên có kinh nghiệm thực tiễn và hạn chế trong phương pháp giảng dạy đã được chỉ ra trong Chương 3 của luận án.

4.2.7. Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào

Công tác kiểm tra, giám sát có vai trò đặc biệt quan trọng, lãnh đạo mà không kiểm tra, coi như không lãnh đạo, nhất là trong việc bảo đảm chất lượng, hiệu quả và kỷ cương của hoạt động bồi dưỡng ĐNSQ Công an nước CHDCND Lào. Thực tiễn cho thấy, việc kiểm tra, giám sát chưa được tiến hành thường xuyên, thiếu trọng tâm, trọng điểm là một trong những nguyên nhân trực tiếp dẫn đến tình trạng nhiều kế hoạch, chương trình bồi dưỡng thực hiện chưa nghiêm túc, chất lượng chưa cao, các hạn chế chậm được phát hiện và khắc phục. Vì vậy, coi trọng và thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát là giải pháp có ý nghĩa then chốt nhằm khắc phục những khuyết điểm đã được chỉ ra.

Trước hết, cần nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy đảng, lãnh đạo Bộ Công an, lãnh đạo, chỉ huy các đơn vị công an đối với công tác kiểm tra, giám sát hoạt động bồi dưỡng sĩ quan. Kiểm tra, giám sát phải được nhận thức đúng là một khâu không thể thiếu trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác bồi dưỡng, không phải là hoạt động mang tính hình thức hay hậu kiểm đơn thuần. Trên cơ sở đó, các cấp ủy, người đứng đầu cần trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo, gắn trách nhiệm của tập thể và cá nhân trong tổ chức thực hiện công tác bồi dưỡng với kết quả kiểm tra, giám sát; coi kết quả kiểm tra, giám sát là một căn cứ quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và cán bộ có liên quan.

Thứ hai, cấp ủy đảng và ủy ban kiểm tra các cấp trong ngành công an cần xác định đúng nội dung, phạm vi và trọng tâm kiểm tra, giám sát đối với công tác bồi dưỡng sĩ quan, phù hợp với từng loại hình, đối tượng và giai đoạn

bồi dưỡng. Trên cơ sở đó, xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát hằng năm và theo từng chuyên đề cụ thể, bảo đảm tính chủ động, đồng bộ và khả thi. Việc kiểm tra, giám sát cần thực hiện nghiêm phương châm “giám sát phải mở rộng, kiểm tra phải có trọng tâm, trọng điểm”, tập trung vào những khâu dễ phát sinh hạn chế, khuyết điểm như: xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng; tổ chức lớp học; nội dung, chương trình bồi dưỡng; hoạt động giảng dạy của giảng viên; ý thức, kỷ luật học tập của học viên; công tác quản lý đào tạo và việc bảo đảm các điều kiện phục vụ bồi dưỡng.

Thứ ba, các cấp ủy trong ngành công an cần lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy chế phối hợp trong công tác kiểm tra, giám sát hoạt động bồi dưỡng sĩ quan giữa các cơ quan, đơn vị có liên quan, như: cơ sở ĐTBĐ; cơ quan tổ chức cán bộ; cơ quan quản lý đào tạo; ủy ban kiểm tra các cấp và công an các tỉnh, thành phố. Quy chế phối hợp cần quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền, nội dung và phương thức phối hợp, bảo đảm sự thống nhất trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện, khắc phục tình trạng chồng chéo hoặc buông lỏng trách nhiệm trong kiểm tra, giám sát. Thông qua cơ chế phối hợp này, kịp thời phát hiện những vướng mắc, bất cập trong quá trình bồi dưỡng để có biện pháp chấn chỉnh, điều chỉnh phù hợp.

Thứ tư, duy trì thành nề nếp việc sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm về công tác bồi dưỡng sĩ quan gắn chặt với kết quả kiểm tra, giám sát. Việc sơ kết, tổng kết cần được tiến hành định kỳ và theo chuyên đề, bảo đảm đánh giá đúng thực chất kết quả đạt được, chỉ rõ những hạn chế, khuyết điểm và nguyên nhân, nhất là nguyên nhân chủ quan trong tổ chức thực hiện. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp khắc phục cụ thể, khả thi và tổ chức thực hiện nghiêm túc các kết luận sau kiểm tra, giám sát. Đồng thời, cần gắn kết quả sơ kết, tổng kết với việc hoàn thiện cơ chế, chính sách, đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp bồi dưỡng, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác bồi dưỡng ĐNSQ Công an nước CHDCND Lào trong thời gian tới.

Tiểu kết chương 4

Trong phạm vi chương 4, trên cơ sở phân tích thực trạng công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào ở chương 3, đề tài đã tập trung phân tích làm rõ một số nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, phân tích làm rõ những yếu tố thuận lợi, khó khăn của cả tình hình trong nước, khu vực, trên thế giới có ảnh hưởng đến công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an thời gian tới. Qua các yếu tố được phân tích có thể nhận thấy, bên cạnh những tác động thuận lợi, các yếu tố về kinh tế - xã hội, chính trị, văn hóa, quốc phòng - an ninh từ trong nước, khu vực và trên thế giới đã và đang tạo ra những khó khăn đến công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an thời gian tới.

Thứ hai, xác định phương hướng, mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể của công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào đến năm 2035.

Thứ ba, tiến hành đề xuất các giải pháp chủ yếu thực hiện công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào đến năm 2030. Từ các giải pháp đề xuất cho thấy, để thực hiện có hiệu quả công tác bồi dưỡng ĐNSQ Bộ Công an nước CHDCND Lào cần thiết phải thực hiện đồng bộ, toàn diện các giải pháp trên đây.

KẾT LUẬN

Công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào hiện nay đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng lực lượng công an, góp phần bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội và đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế của CHDCND Lào luôn không ngừng vận động, phát triển rất mạnh mẽ, hiện nay. Bởi vậy, cần đặc biệt coi trọng và thực hiện tốt việc tăng cường công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào những năm tới. Đây là vấn đề rất cấp bách. Để công việc này, đạt hiệu quả cần nhận thức đầy đủ, sâu sắc những vấn đề lý luận thực tiễn chủ yếu về công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong thời kỳ đổi mới, hiện nay.

Công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào là tổng thể các hoạt động của các cơ sở ĐTBĐ cán bộ thuộc Bộ Công an, các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, chỉ huy đơn vị công an, công an các tỉnh, thành phố, việc tự bồi dưỡng của từng sĩ quan, với sự tham gia của các tổ chức có liên quan, nhằm bổ sung, cập nhật và nâng cao, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực lãnh đạo, quản lý và kỹ năng công tác cho ĐNSQ đáp ứng tốt yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao của ĐNSQ công an.

Công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong những năm qua có nhiều ưu điểm, tiến bộ, đạt kết quả quan trọng, góp phần to lớn vào việc nâng cao chất lượng ĐNSQ của Bộ Công an, một trong những yếu tố rất quan trọng giữ vững an ninh chính trị, đất nước và bảo đảm trật tự, an toàn xã hội, tạo thuận lợi cho công cuộc đổi mới đất nước đạt thành tựu to lớn. Tuy nhiên, công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong những năm qua vẫn còn những hạn chế, khuyết điểm, các cấp ủy đảng, lãnh đạo Bộ Công an đã nhận thức rõ những khuyết điểm, hạn chế, đã xác định và đang thực hiện mạnh những giải pháp phát huy ưu điểm, khắc phục hạn chế, khuyết điểm. Qua quá trình thực hiện Công tác bồi dưỡng

ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND những năm qua có thể rút ra những kinh nghiệm có giá trị: *Thứ nhất*, đặc biệt coi trọng nâng cao nhận thức về bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an. *Thứ hai*, xây dựng chương trình và kế hoạch thực hiện công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an đúng đắn, khoa học, khả thi. *Thứ ba*, cụ thể hoá chi tiết, cụ thể chương trình, kế hoạch công tác bồi dưỡng ĐNSQ cho từng cơ sở ĐTBĐ cán bộ của Bộ Công an và công an tỉnh, thành phố. *Thứ tư*, coi trọng xây dựng nội dung bồi dưỡng sĩ quan công an theo yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới một cách khoa học, kịp thời. *Thứ năm*, tăng cường kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết, đúc rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an.

Tăng cường công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an nước CHDCND Lào trong những năm tới đạt hiệu quả, cần nghiên cứu và thực hiện tốt nhiều giải pháp. Có thể nghiên cứu và thực hiện các giải pháp do luận án đề xuất: *Thứ nhất*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chỉ huy các cấp trong tăng cường công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an CHDCND Lào. *Thứ hai*, tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình, đa dạng hóa hình thức, phương pháp bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an CHDCND Lào. *Thứ ba*, phát huy vai trò của ĐNSQ của Bộ Công an CHDCND Lào trong tự học tập nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp công tác. *Thứ tư*, phát huy vai trò của các tổ chức có liên quan trong công tác bồi dưỡng ĐNSQ của Bộ Công an CHDCND Lào. *Thứ năm*, tăng cường hợp tác với các nước có chế độ chính trị và điều kiện tương đồng, nhất là Việt Nam trong bồi dưỡng sĩ quan công an; coi trọng thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát công tác bồi dưỡng sĩ quan công an CHDCND Lào./.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Duangvichit Damanivong (2025), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*.
2. Duangvichit Damanivong (2025), “Đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an Lào đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Đinh Bá Âu (2019), *Xây dựng phong cách ứng xử của Công an nhân dân Việt Nam hiện nay theo phong cách Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
2. Nguyễn Đình Ban (2013), *Góp phần nghiên cứu, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng lực lượng Công an nhân dân trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
3. Triệu Văn Cường (2017), Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế, Tạp chí *Quản lý nhà nước*, số 252, 1/2017.
4. Nghiêm Xuân Dũng (2022), “Đào tạo, bồi dưỡng công an cấp xã đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”, Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử*, số ra ngày 17/5/2022, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/05/17/dao-cao-boi-duong-cong-an-cap-xa-dap-ung-yeu-cau-nhiem-vu-trong-tinh-hinh-moi/>
5. Nguyễn Quang Dương (2023) “*Xây dựng đội ngũ cán bộ ngành tổ chức, xây dựng đảng đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
6. Nguyễn Xuân Dương (2023), “Kinh nghiệm đào tạo Công an ở các nước trên thế giới và giá trị tham khảo trong hoàn thiện thể chế nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường thuộc Bộ Công an Việt Nam”, Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử*, số ra 07/12/2023, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/12/07/kinh-nghiem-dao-cao-cong-an-o-cac-nuoc-tren-the-gioi-va-gia-tri-tham-khao-trong-hoan-thien-the-che-nang-cao-chat-luong-dao-cao-tai-cac-truong-thuoc-bo-cong-an-viet-nam/>

7. Nguyễn Văn Đông (2015), *Đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh ở Hoà Bình thời kỳ hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ Quản lý kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
8. Nguyễn Thị Hồng Hải (2020), “Một số giải pháp nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo năng lực”, Tạp chí *Tổ chức nhà nước điện tử*, số ra ngày 15/01/2020, <https://tcnn.vn/news/detail/46208/Mot-so-giai-phap-nham-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-theo-nang-luc.html>
9. Trần Ngọc Hải (2024), “Xây dựng lực lượng Công an nhân dân vững mạnh về chính trị trong giai đoạn hiện nay”, Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử*, số ra ngày 06/02/2024, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/05/16/xay-dung-luc-luong-cong-an-nhan-dan-vung-manh-ve-chinh-tri-trong-giai-doan-hien-nay/>
10. Nguyễn Huyền Hạnh (2025), *Xây dựng đội ngũ công chức, viên chức đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu lực, hiệu quả*, *Cổng thông tin của Viện Khoa học tổ chức nhà nước* ngày 15/10/2025, truy cập tại: <https://isos.gov.vn/ngghien-cuu-trao-doi/xay-dung-doi-ngu-cong-chuc-vien-chuc-dap-ung-yeu-cau-doi-moi-quan-tri-quoc-gia-theo-huong-hien-dai-hieu-luc-hieu-qua-43861.html>
11. Trần Thị Hạnh (2024), *Xây dựng đội ngũ giảng viên các học viện, trường đại học Công an nhân dân*, *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*, số ra ngày 06/6/2024, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/06/06/xay-dung-doi-ngu-giang-vien-cac-hoc-vien-truong-dai-hoc-cong-an-nhan-dan/>
12. Đặng Xuân Hoan (2019), “Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”, Tạp chí *Cộng sản*, số 3, tr.22 - 28.
13. Trần Đình Hoan (Chủ biên) (2009), *Đánh giá quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

14. Vũ Văn Hiền (Chủ biên) (2007), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
15. Ngô Văn Hùng (2021), Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý ở khu vực đồng bằng sông Hồng hiện nay, Tạp chí *Cộng sản điện tử*, số ra ngày 10/4/2021, truy cập từ <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nguyen-cu/-/2018/821720/cong-tac-dao-cao%2C-boi-duong-can-bo-dien-ban-thuong-vu-tinh-uy%2C-thanh-uy-quan-ly-o-khu-vuc-dong-bang-song-hong-hien-nay.aspx>
16. Bùi Đức Hưng (2017), *Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ xây dựng*, Luận án tiến sĩ Quản lý kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
17. Nguyễn Thị Hương (2024), *Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra trong bối cảnh hiện nay*, Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử*, ngày 17/11/2024, truy cập: <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/11/17/xay-dung-doi-ngu-can-bo-cap-chien-luoc-o-viet-nam-nham-dap-ung-yeu-cau-dat-ra-trong-boi-can-hien-nay/>
18. Lê Trung Kiên (2017), *Xây dựng lực lượng công an nhân dân Việt Nam hiện nay về chính trị theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Hồ Chí Minh học, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
19. Tô Lâm (2017), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về Công an nhân dân - Giá trị lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
20. Tô Lâm (2022), *Xây dựng lực lượng Công an nhân dân thật sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại, đáp ứng yêu cầu, nhiệm*

vụ trong tình hình mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

21. Tô Lâm (2023), *Xây dựng văn hóa ứng xử cho cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
22. Vũ Trọng Lâm (2023), Phát huy vai trò của văn hóa trong xây dựng lực lượng Công an nhân dân Việt Nam thật sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, số ra ngày 18/8/2023, <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/quoc-phong-an-ninh-oi-ngoai1/-/2018/828132/phat-huy-vai-tro-cua-van-hoa-trong-xay-dung-luc-luong-cong-an-nhan-dan-viet-nam-that-su-trong-sach%2C-vung-manh%2C-chinh-quy%2C-tinh-nhue%2C-hien-dai.aspx>
23. Vũ Trọng Lâm (2025), Xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm kỷ nguyên mới, *Tạp chí Chính trị và Phát triển điện tử*, ngày 17/03/2025, truy cập tại: <https://chinhtrivaphattrien.vn/xay-dung-doi-ngu-can-bo-ngang-tam-trong-ky-nguyen-moi-a9069.html>
24. Trường Giang Long (2017), Xây dựng đội ngũ cán bộ, chiến sĩ công an nhân dân vững vàng về bản lĩnh chính trị, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 05/10/2017, truy cập: <https://tapchicongsan.org.vn/web/guest/quoc-phong-an-ninh-oi-ngoai1/-/2018/47266/xay-dung-doi-ngu-can-bo%2C-chien-si-cong-an-nhan-dan-vung-vang-ve-ban-linh-chinh-tri.aspx#>
25. Nguyễn Đức Lợi (2024), “Tác động của tình hình thế giới, khu vực đối với Việt Nam trong bảo đảm lợi ích quốc gia - dân tộc”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/bau-cu-dai-bieu-quoc-hoi-khoa-xv-va-dai-bieu-hoi-dong-nhan-dan-cac-cap-nhiem-ky-2021-2026/-/2018/825958/view_content
26. Nguyễn Thị Phương Mai (2023), Nâng cao chất lượng nhân lực làm công tác tham mưu quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công

- an nhân dân hiện nay”, Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử*, số ra ngày 20/6/2023, truy cập <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/06/20/nang-cao-chat-luong-nhan-luc-lam-cong-tac-tham-muu-quan-ly-nghien-cuu-khoa-hoc-trong-cac-truong-cong-an-nhan-dan-hien-nay/>
27. Nguyễn Thị Mai Phương (2024), *Chất lượng nhân lực quản lý nghiên cứu khoa học trong các trường Công an nhân dân*, Luận án tiến sĩ Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
 28. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
 29. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
 30. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
 31. Đào Hồng Nam (2014), *Xây dựng và phát triển đội ngũ tri thức Công an nhân dân phục vụ sự nghiệp bảo vệ an ninh, trật tự trong tình hình mới*. Đề tài nghiên cứu khoa học và công nghệ cấp bộ, Bộ Công an, Hà Nội.
 32. Phạm Công Khâm (2002), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vùng nông thôn đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
 33. Giang Phú (2021), “Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Liên bang Nga, Trung Quốc và Xin-ga-po”, Tạp chí *Xây dựng Đảng*, số 3, tr.7-14.
 34. Lương Tam Quang (2021), “Xây dựng lực lượng Công an nhân dân cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng”, Tạp chí *Cộng sản điện tử*, số ra 12/9/2021, <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/824042/xay-dung-luc-luong-cong-an-nhan-dan-cach-mang%2C->

- chinh-quy%2C-tinh-nhue%2C-hien-dai-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang.aspx
35. Nguyễn Xuân Sơn (2015), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào tại Việt Nam”, Tạp chí *Xây dựng Đảng*, số ra 02/12/2015, <https://xaydungdang.org.vn/quoc-te/dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-hoa-dan-chu-nhan-dan-lao-tai-viet-nam-8928>
 36. Nguyễn Quốc Sửu (2024), “Vận dụng quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay”. Tạp chí *Cộng sản điện tử*, số ra ngày 28/6/2024, truy cập từ <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/935002/van-dung-quan-diem-cua-chu-tich-ho-chi-minh-ve-dao-tao%2C-boi-duong-can-bo%2C-cong-chuc-trong-giai-doan-hien-nay.aspx> 31
 37. Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ (2020), *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
 38. Ngọc Thảo (2021), “Bồi dưỡng công an chính quy đảm nhiệm chức danh công an xã, thị trấn giai đoạn 2019 - 2020”, Tạp chí *Xây dựng đảng*, số ra ngày 7/6/2021, <https://www.xaydungdang.org.vn/ngghi-quyet-va-cuoc-song/boi-duong-cong-an-chinh-quy-dam-nhiem-chuc-danh-cong-an-xa-thi-tran-giai-doan-2019-2020-15067>
 39. Trương Bảo Thanh (2023), Nghiên cứu, đề xuất xây dựng chuẩn chương trình bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay, Tạp chí *Giáo dục lý luận*, số ra ngày 15/4/2023, truy cập từ <https://giaoduclyluanhcma.vn/Default.aspx?portalid=33&tabid=19&distid=2380&name=Nghien%20cuu%20de%20xuat%20xay%20dung%20chuan%20chuong%20trinh%20boi%20duong%20cho%20can%20bo%20lanh%20dao%20quan%20ly%20hien%20nay>

40. Trần Đình Thắng (2013), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
41. Trịnh Thanh Tâm (2012), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt là nữ của hệ thống chính trị xã ở đồng bằng sông Hồng giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
42. Tạ Ngọc Tấn, Lê Văn Lợi (Đồng chủ biên) (2012), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam và Lào*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
43. Cao Văn Thống - Vũ Trọng Lâm (2020), *“Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới”*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
45. Trần Quốc Tỏ (2022), *Xây dựng, phát huy vai trò đội ngũ trí thức trong Công an nhân dân theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 khóa X*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Bộ Công an “Đội ngũ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng”, Hà Nội, 2022, tr.9, 10.
46. Trần Minh Tôn (2014), *“Tư tưởng, tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh: nền tảng văn hóa ứng xử của Công an nhân dân”*, Tạp chí *Khoa học và Chiến lược* (4), tr.11-17.
47. Phạm Thị Thanh Trà (2022), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong sạch, liêm chính trong lĩnh vực quản lý, sử dụng tài sản công gắn với đấu tranh phòng, chống “nhóm trục lợi” ở nước ta hiện nay*, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 18/08/2022, https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/xay-dung-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-trong-sach-liem-chinh-trong-linh-vuc-quan-ly-su-dung-tai-san-cong-gan-voi-dau-tranh-phong-chong-nhom-truc-

48. Nguyễn Phú Trọng (Chủ nhiệm) (2000), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Đề tài khoa học xã hội cấp Nhà nước giai đoạn 1996 - 2000, mã số KHXH.05.03.
49. Lê Việt Trung, Nguyễn Thị Thanh Mai, Nguyễn Văn Tuấn, Ngô Xuân Thủy (2021), Cơ hội và thách thức đối với cán bộ, đảng viên trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, Tạp chí *Xây dựng Đảng điện tử*, ngày 18/10/2021.
50. Nguyễn Đặng Phương Truyền (2018), Hoàn thiện chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay, Tạp chí *Nghiên cứu lập pháp*, số ra ngày 01/7/2018, truy cập từ <https://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=207268>
51. Nguyễn Trọng Tuấn (2025), Lực lượng Công an nhân dân đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyên đổi số, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, ngày 30/5/2025, truy cập: <https://lyluanchinhtri.vn/luc-luong-cong-an-nhan-dan-day-manh-ung-dung-khoa-hoc-cong-nghe-doi-moi-sang-tao-va-chuyen-doi-so-6914.html>
52. Phùng Anh Tuấn (2024), Bàn về văn hóa công vụ của lực lượng Công an nhân dân, Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử*, số ra ngày 06/02/2024, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/02/06/ban-ve-van-hoa-cong-vu-cua-luc-luong-cong-an-nhan-dan/>
53. Viện Ngôn ngữ học, Hoàng Phê (chủ biên) (1997), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
54. Viện Ngôn ngữ học (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

*** Tài liệu tiếng Lào, nghiên cứu ở Lào**

55. Ban Chỉ đạo nghiên cứu lý luận và thực tiễn Trung ương Đảng Nhân dân cách mạng Lào (2005), *Lịch sử Đảng Nhân dân cách mạng Lào*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
56. Ban Tổ chức Công an Trung ương (2024), *Báo cáo tổng kết 05 năm công tác đào tạo, bồi dưỡng (2019-2024)*, Viêng Chăn.
57. Ban Thường vụ Đảng ủy Công an Viêng Chăn (2022), *Kế hoạch số 95-KH/TW về tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý năm 2022*, Hà Nội.
58. Bộ An ninh Lào (2010), *45 năm trưởng thành và phát triển của lực lượng an ninh*, Nxb Bộ An ninh, Viêng Chăn.
59. Bộ Công an (2021), *Báo cáo tổng kết chiến lược giáo dục - đào tạo giai đoạn 2011 - 2020, phương hướng, nhiệm vụ giai đoạn 2021 - 2030*, Viêng Chăn.
60. Bộ Công an (2024), *Báo cáo tổng kết năm học 2023 - 2024*, Viêng Chăn.
61. Sengphaylin Chanthavisouk (2024), “Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở một số nước trên thế giới và kinh nghiệm cho tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào”, Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử*, số ra 25/7/2024, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/07/25/kinh-nghiem-dao-tao-boi-duong-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-o-mot-so-nuoc-tren-the-gioi-va-kinh-nghiem-cho-tinh-attapeu-nuoc-cong-hoa-dan-chu-nhan-dan-lao/>
62. Chính phủ nước CHDCND Lào (2007), *Nghị định về tổ chức và hoạt động của Bộ An ninh Lào*, số 79/TTg, ngày 27/02/2007, Viêng Chăn.
63. Chính phủ nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (2020), *Quyết định số 163 ngày 25/01/2020 của Thủ tướng Chính phủ Lào về việc phê duyệt đề án bồi dưỡng cán bộ, công an giai đoạn 2020 - 2025*, Viêng Chăn.
64. Chính phủ Lào (17/2020), *Nghị định số 17/2020/NĐ-CP của chính phủ về việc đào tạo, bồi dưỡng công chức*, Viêng Chăn.

65. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2012), *Văn kiện Hội nghị Trung ương năm khoá IX*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
66. Đảng Nhân dân cách mạng Lào - Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Lịch sử quan hệ đặc biệt Việt Nam - Lào, Lào - Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia-Sự thật, Hà Nội.
67. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
68. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2018), Nghị quyết số 30-NQ/TW về “*Chiến lược bảo vệ tổ quốc trong tình hình mới*”, Viêng Chăn.
69. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
70. Đảng ủy Công an Trung ương Lào (2009), *Quy định số 57-QĐ/BCA ngày 12/7/2009 của Bộ Công an về chế độ học tập lý luận chính trị trong Đảng bộ Công an*, Viêng Chăn.
71. Đảng ủy Công an Thủ đô Viêng Chăn (2021), *Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 31/5/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ Công an Thành phố về tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng, đội ngũ cán bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 và những năm tiếp theo*, Viêng Chăn.
72. Đảng ủy Học viện An ninh quốc gia Lào (2019), *Đề án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chỉ huy các cấp trong Bộ Công an*, Viêng Chăn.
73. Đảng ủy Học viện An ninh Quốc gia Lào (2024), *Nghị quyết lãnh đạo nhiệm vụ năm học 2024 - 2025*, Viêng Chăn.
74. Học viện Chính trị Công an nhân dân (2023), *Báo cáo tổng kết năm học 2022-2023 và phương hướng nhiệm vụ năm học 203- 2024*, Viêng Chăn.
75. Học viện Chính trị Công an nhân dân (2024), *Báo cáo tổng kết năm học 2023 - 2024*, Viêng Chăn.
76. Kay Xôn PhômVi Hân (1982), *Một số bài học chủ yếu của cách mạng*, Ban Tuyên giáo Trung ương Đảng xuất bản, Viêng Chăn.

77. Kay Xỏn PhỏmVi Hỏn (1997), Tuyển tập 3, Nhà in Nhà nước, Viẻng Chỏn.
78. Kay Xỏn PhỏmVi Hỏn (2007), Nỏi về tiêu chuẩn cán bộ, Tạp chí *Xây dựng Đảng*, (10), tr.11-15.
79. Kay Xỏn PhỏmVi Hỏn (2008), *Nâng cao trách nhiệm chính trị và sửa đổi lề lối làm việc*, Nxb Thanh niên Lào, Viẻng Chỏn.
80. Hủm Phỏn Phủu Khẻm Phon (2016), *Chất lượng tổ chức cơ sở đảng thuộc Đảng bộ Bộ An ninh Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện na*”, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
81. Phonesavanh Latsavong (2020), Quản lý nhà nước về bồi dưỡng đội ngũ công chức nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*, số ra 25/8/2020, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/08/25/quan-ly-nha-nuoc-ve-boi-duong-doi-ngu-cong-chuc-nuoc-cong-hoa-dan-chu-nhan-dan-lao/>
82. Khamphat Salivon (2014), Một số quan điểm về công tác đào tạo - bồi dưỡng cán bộ trong lực lượng an ninh trong điều kiện mới, Tạp chí *Lý luận và thực tiễn của lực lượng An ninh*, số 67/2014, Thủ đô Viẻng Chỏn.
83. Bunchit Sengsavang (2018), Tiếp tục xây dựng Đảng trong lực lượng an ninh có chất lượng cao, *Tạp chí An ninh*, số 110, 4/2018, tr.33-38.
84. Phonkham Sengdala (2012), Một số vấn đề về xây dựng cán bộ tại Bộ An ninh, Tạp chí *Lý luận và thực tiễn của lực lượng An ninh*, số 42/2012, tr.33-38.
85. Phonkham Sengdala (2013), *Nâng cao chất lượng công tác đào tạo cán bộ ở Bộ An ninh Lào*, Luận văn thạc sĩ, Học viện Chính trị và Hành chính Quốc gia Lào.
86. Quốc hội Nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (2017), *Luật lực lượng An ninh nhân dân Lào*, số 20/QH, ngày 09 tháng 05 năm 2017, Viẻng Chỏn.

87. Thongsavanh Senouthay (2023), “Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ đảng viên của Tổng cục Chính trị, Bộ Công an Lào”, Tạp chí *Quản lý nhà nước điện tử*, số ra 09/3/2023, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/03/09/nang-cao-hieu-qua-cong-tac-dao-tao-boi-duong-cho-doi-ngu-dang-vien-cua-tong-cuc-chinh-tri-bo-cong-an-lao/>
88. Bounkhong Lah Kham Sai, Singkam Phôm Ma Say, Phengsôn Khoun Thong Kham (2016), *Công tác tổ chức cán bộ hệ tập trung chuyên ngành tổ chức*, Nxb quốc gia Lào, Viêng Chăn.
89. Somsuc Simphavong (2008), “Hoàn thiện công tác xây dựng lực lượng cảnh sát cho phát triển tương xứng với yêu cầu của nhiệm vụ công tác hiện nay”, Tạp chí *Lý luận và thực tiễn của lực lượng An ninh*, số 12, tr.17-22.
90. Souksavanh Silavong (2019), *Đảng ủy Tổng cục Chính trị Bộ An ninh Lào lãnh đạo thực hiện công tác đào tạo cán bộ giai đoạn hiện nay*, Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
91. Phouvanh Sipomthaviboun (2021), *Bồi dưỡng cán Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*, Luận án tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
92. Kham Savanh Sythavong (2018), *Nâng cao trình độ lý luận chính trị của cán bộ Tổng cục chính trị Bộ An ninh Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
93. Bounhueang Thammakot (2018), “*Chất lượng đội ngũ sĩ quan lực lượng cảnh sát nhân dân, Bộ An ninh nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*”, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

94. Tổng cục Chính trị An ninh (2024), *Báo cáo tổng kết thực hiện nhiệm vụ giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng công an nhân dân năm 2023, nhiệm vụ, giải pháp năm 2024*, Viêng Chăn.
95. Trường Tổng cục chính trị (2022), *Báo cáo tổng kết năm học 2021 - 2022*, Viêng Chăn.
96. Chít tạ vông Xay Pha Vông (2014), “Đào tạo và bồi dưỡng lực lượng an ninh ở Bộ An ninh nhân dân Lào”, *Tạp chí nghiên cứu của Học viện chính trị - hành chính quốc gia Lào*, (số 6), tr.22-28.
97. Sengthong Phuot Tha Vong (2019), *Tư tưởng Kayxôn Phôm Vi Hân về công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới*, Nxb quốc gia Lào, Viêng Chăn.
98. Bualapha Vichitta (2016), Nâng cao chất lượng sinh hoạt ở các chi bộ Bộ An ninh hiện nay, *Tạp chí An ninh số 76, tháng 02, tr.10-15*.
99. Ma la Vị Lạ Chít, Thoong chăn Chăn Thạ Phong, Sụ văn ny Si Sụ Phap My Xay (2011), *Chiến lược kiện toàn - xây dựng và bảo vệ giữ gìn lực lượng an ninh*, Đề tài khoa học cấp Bộ, mã số 54-8/11-16, Bộ An ninh, Viêng Chăn.
100. Viêng Khăm Sensathith - Nguyễn Đức Nhuận (2025), Thực trạng và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị Lào giai đoạn hiện nay, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, ngày 22/08/2025, truy cập tại: <https://lyluanchinhtri.vn/thuc-trang-va-giai-phap-xay-dung-doi-ngu-can-bo-cua-he-thong-chinh-tri-lao-giai-doan-hien-nay-7091.html>

*** Tài liệu Trung Quốc, tiếng Anh và internet**

101. Hạ Quốc Cường (2013), *Xây dựng Đảng cầm quyền - kinh nghiệm của Việt Nam, kinh nghiệm của Trung Quốc*, Nxb Bắc Kinh, Bắc Kinh.
102. Châu Vĩnh Học (2012), *Giáo trình bồi dưỡng xây dựng tác phong cán bộ Đảng*, Nxb Bắc Kinh, Trung Quốc.

103. Chu Phúc Khởi (2013), *Xuất phát từ đại cục, hướng tới lâu dài, cố gắng xây dựng một đội ngũ cán bộ dự bị tổ chức cao*, Nxb Bắc Kinh, Trung Quốc.
104. Triệu Lý Văn (2010), *Lý luận và thực tiễn công tác giáo dục cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc*, Nxb Bắc Kinh, Trung Quốc.
105. Charlotte P. Lee (2010), *Training the Party: Party adaptation and elite training in reform- era China*, Cambridge.
106. Huang Rongsheng (2018), *Nghiên cứu tư tưởng và thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ của Đảng Cộng sản Trung Quốc*, Nxb. Nhân dân nhật báo.
107. https://tcnn.vn/news/detail/33767/Mot_so_thanh_tuu_tren_linh_vuc_kinh_te_cua_Lao_giai_doan_1991_2011all.html
108. https://tcnn.vn/news/detail/33767/Mot_so_thanh_tuu_tren_linh_vuc_kinh_te_cua_Lao_giai_doan_1991_2011all.html
109. https://special.nhandan.vn/kinhte_lao/index.html
110. <https://tapchilaoviet.org/tin-ngay/lao-dat-muc-tieu-tang-truong-4-5-trong-nam-2023-54446.html>
111. <https://tapchilaoviet.org/tin-ngay/lao-du-bao-tang-truong-kinh-te-nam-2024-tren-4-67461.html>
112. <https://hvctcand.bocongan.gov.vn/print/4311/hop-tac-dao-tao-boi-duong-can-bo-an-ninh-lao-nhin-tu-qua-khu-den-hien-tai>
113. <https://vneconomy.vn/tang-truong-kinh-te-the-gioinam-2023-va-trien-vong-2024.htm>
114. World Economic, <https://www.worldeconomics.com/GrossDomesticProduct/GDP-Annual-Growth-Rate/Laos.aspx#:~:text=Real%20GDP%20in%20Laos%20is,%2DPacific%2C%20ahead%20of%20Afghanistan.>

115. <https://country.eiu.com/laos#:~:text=EIU%20forecasts%20that%20Laos's%20real,by%20the%20Laos%2DChina%20railway>
116. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/06/tong-quan-du-bao-tinh-hinh-kinh-te-the-gioi-quy-ii-va-ca-nam-2023/>
117. <https://tapchilaoviet.org>, Báo cáo của Trung tâm Thống kê quốc gia thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư Lào.
118. <http://baodongnai.com.vn/thegioi/202301/lao-dat-muc-tieu-tang-truong-kinh-te-45-cho-nam-2023-3152384/>

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(dùng cho học viên)

Kính thưa đồng chí!

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “*Công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*” xin đồng chí vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số thông tin dưới đây bằng cách đánh dấu “X” vào các ô trống thích hợp hoặc ghi ý kiến vào những chỗ trống. Những thông tin đồng chí cung cấp chỉ nhằm phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

Chân thành cảm ơn đồng chí!

Câu 1. Theo đồng chí, thế nào là công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào?

1. Là công việc của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an Lào đến các đối tượng bồi dưỡng	
2. Là hoạt động làm gia tăng, bổ sung kiến thức mới cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	
3. Là hoạt động cập nhật những tri thức mới, kinh nghiệm thực tiễn cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	
4. Là hoạt động góp phần xây đắp phẩm chất nghề nghiệp, đạo đức công vụ cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	
5. Là hoạt động hoàn thiện kỹ năng, kỹ xảo của người sĩ quan Bộ Công an	

Câu 2. Đánh giá của đồng chí về vị trí, vai trò của công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào?

1. Rất quan trọng	
2. Quan trọng	
3. Khá quan trọng	
4. Bình thường	
5. Không quan trọng	

Câu 3. Đồng chí đã từng tham gia bồi dưỡng ở những cơ sở đào tạo nào?

1. Học viện Chính trị Công an Lào	
2. Học viện An ninh Quốc gia Lào	
3. Học viện cảnh sát nhân dân Lào	
4. Trường Tổng cục chính trị	
5. Ở Việt Nam	
6. Ở Trung Quốc	

Câu 4. Đánh giá của đồng chí về nhận thức của các chủ thể đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an?

	Không tốt	Bình thường	Khá tốt	Tốt	Rất tốt
1. Đảng, Nhà nước Lào					
2. Bộ Công an					
3. Chính quyền địa phương các cấp					
4. Các học viện và trung tâm đào tạo					
5. Đội ngũ giảng viên và các chuyên gia					
6. Các cơ quan chức năng trong bộ máy Bộ Công an					
7. Các tổ chức hợp tác quốc tế, các đối tác					
8. Học viên (các đối tượng được bồi dưỡng)					

Câu 5. Đánh giá của đồng chí về trách nhiệm của các chủ thể đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an?

	Không tốt	Bình thường	Khá tốt	Tốt	Rất tốt
1. Đảng, Nhà nước Lào					
2. Bộ Công an					
3. Chính quyền địa phương các cấp					
4. Các học viện và trung tâm đào tạo					
5. Đội ngũ giảng viên và các chuyên gia					
6. Các cơ quan chức năng trong bộ máy Bộ Công an					
7. Các tổ chức hợp tác quốc tế, các đối tác					
8. Học viên (các đối tượng được bồi dưỡng)					

Câu 6. Theo đồng chí đâu là kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào thời gian qua?

Nội dung	Không đúng	Bình thường	Khá đúng	Đúng	Rất đúng
1. Nghiêm túc triển khai các quy định của Trung ương, ban hành các văn bản về chủ trương, kế hoạch và hướng dẫn thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan					
2. Chú trọng xây dựng và thực hiện kế hoạch, chương trình, đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an					

3. Quan tâm thu hút đội ngũ giảng viên có chất lượng, đồng thời lãnh đạo xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và đội ngũ cán bộ quản lý bồi dưỡng sĩ quan của cơ sở đào tạo					
4. Quan tâm tăng cường xây dựng cơ sở vật chất, bảo đảm kinh phí hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ sĩ quan					
5. Thường xuyên thực hiện kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan các cấp					
6. Các cơ sở đào tạo của Bộ Công an và công an các tỉnh, thành phố quan tâm chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan					

Câu 7. Theo đồng chí đâu là những hạn chế trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào?

Nội dung	Không đúng	Bình thường	Khá đúng	Đúng	Rất đúng
1. Chưa chú trọng lãnh đạo thực hiện đầy đủ chủ trương của Trung ương để đề ra chủ trương, kế hoạch về công tác bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý					
2. Công tác tổ chức thực hiện kế hoạch, xây dựng và thực hiện chương trình, đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an Lào chưa được chú trọng đúng mức					
3. Công tác giảng viên, nhất là giảng viên kiêm nhiệm cho các chương trình bồi dưỡng còn chưa ổn định và chưa lựa chọn được người xuất sắc nhất					
4. Một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào chưa được quan tâm đúng mức trong bảo đảm kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan còn có những bất cập					

5. Công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan ở một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an và công an một số tỉnh, thành phố chưa thường xuyên					
6. Việc lãnh đạo, chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào chưa thường xuyên					

Câu 8. Mức độ đồng ý của đồng chí với các nguyên nhân ưu điểm và nguyên nhân hạn chế công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an thời gian qua?

Nguyên nhân ưu điểm	Không đúng	Bình thường	Khá đúng	Đúng	Rất đúng
1. Nhận được sự quan tâm lãnh đạo của các cấp lãnh đạo Đảng và Nhà nước					
2. Sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức, các lực lượng trong tiến hành hoạt động					
3. Tác động tích cực của quá trình hội nhập quốc tế từ sau đổi mới ở Lào đến nay					
4. Sự phát triển của các phương tiện truyền thông và internet					
5. Sự cố gắng, nỗ lực của đội ngũ giảng viên và học viên được bồi dưỡng					
Nguyên nhân hạn chế					
1. Nhận thức, trách nhiệm của một số chủ thể chưa đầy đủ, đúng đắn					
2. Văn bản pháp luật được ban hành nhưng thiếu tính khả thi, chưa phù hợp					
3. Các cơ sở bồi dưỡng của Bộ Công an chưa được đầu tư đúng mức, chưa đáp ứng so với yêu cầu					
4. Đội ngũ giảng viên còn yếu chất lượng, năng lực, tư duy chậm đổi mới					
5. Một bộ phận sĩ quan chưa tích cực, tự giác trong bồi dưỡng và tự bồi dưỡng					

Câu 9. Đồng chí đánh giá như thế nào về tính cần thiết của các giải pháp thực hiện tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an những năm tiếp theo?

	Không cần thiết	Bình thường	Khá cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết
1. Tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chỉ huy các cấp trong tăng cường công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào					
2. Thực hiện đúng nội dung và đa dạng hóa hình thức, phương pháp bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào					
3. Phát huy vai trò của đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong tự học tập nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp công tác					
4. Phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, lực lượng trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào					

Câu 10. Ngoài những thông tin trên đồng chí vui lòng cho biết thêm:

1. Tuổi (ghi rõ năm sinh)	
2. Giới tính	1) Nam 2) Nữ
3. Dân tộc (ghi rõ)	
4. Cấp bậc	1) Cấp úy 2) Thiếu tá 3) Trung tá 4) Đại tá
5. Cơ quan công tác	1) Công an huyện 2) Công an tỉnh, thủ đô 3) Các cơ quan trực thuộc Bộ Công an
6. Địa bàn công tác	1) Vùng núi, vùng sâu, vùng xa 2) Nông thôn 3) Thành thị

Phụ lục 2: PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN
(dùng cho giảng viên các cơ sở đào tạo)

Kính thưa đồng chí!

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “*Công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*” xin đồng chí vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số thông tin dưới đây bằng cách đánh dấu “X” vào các ô trống thích hợp hoặc ghi ý kiến vào những chỗ trống. Những thông tin đồng chí cung cấp chỉ nhằm phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

Chân thành cảm ơn đồng chí!

Câu 1. Theo đồng chí, thế nào là công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào?

1. Là công việc của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an Lào đến các đối tượng bồi dưỡng	
2. Là hoạt động làm gia tăng, bổ sung kiến thức mới cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	
3. Là hoạt động cập nhật những tri thức mới, kinh nghiệm thực tiễn cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	
4. Là hoạt động góp phần xây đắp phẩm chất nghề nghiệp, đạo đức công vụ cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	
5. Là hoạt động hoàn thiện kỹ năng, kỹ xảo của người sĩ quan Bộ Công an	

Câu 2. Đánh giá của đồng chí về vị trí, vai trò của công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào?

1. Rất quan trọng	
2. Quan trọng	
3. Khá quan trọng	
4. Bình thường	
5. Không quan trọng	

Câu 3. Đồng chí đã từng tham gia bồi dưỡng ở những cơ sở đào tạo nào?

1. Học viện Chính trị Công an Lào	
2. Học viện An ninh Quốc gia Lào	
3. Học viện cảnh sát nhân dân Lào	
4. Trường Tổng cục chính trị	
5. Ở Việt Nam	
6. Ở Trung Quốc	

Câu 4. Đánh giá của đồng chí về nhận thức của các chủ thể đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an?

	Không tốt	Bình thường	Khá tốt	Tốt	Rất tốt
1. Đảng, Nhà nước Lào					
2. Bộ Công an					
3. Chính quyền địa phương các cấp					
4. Các học viện và trung tâm đào tạo					
5. Đội ngũ giảng viên và các chuyên gia					
6. Các cơ quan chức năng trong bộ máy Bộ Công an					
7. Các tổ chức hợp tác quốc tế, các đối tác					
8. Học viên (các đối tượng được bồi dưỡng)					

Câu 5. Đánh giá của đồng chí về trách nhiệm của các chủ thể đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an?

	Không tốt	Bình thường	Khá tốt	Tốt	Rất tốt
1. Đảng, Nhà nước Lào					
2. Bộ Công an					
3. Chính quyền địa phương các cấp					
4. Các học viện và trung tâm đào tạo					
5. Đội ngũ giảng viên và các chuyên gia					
6. Các cơ quan chức năng trong bộ máy Bộ Công an					
7. Các tổ chức hợp tác quốc tế, các đối tác					
8. Học viên (các đối tượng được bồi dưỡng)					

Câu 6. Theo đồng chí đâu là kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào thời gian qua?

Nội dung	Không đúng	Bình thường	Khá đúng	Đúng	Rất đúng
1. Nghiêm túc triển khai các quy định của Trung ương, ban hành các văn bản về chủ trương, kế hoạch và hướng dẫn thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan					
2. Chú trọng xây dựng và thực hiện kế hoạch, chương trình, đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an					

3. Quan tâm thu hút đội ngũ giảng viên có chất lượng, đồng thời lãnh đạo xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và đội ngũ cán bộ quản lý bồi dưỡng sĩ quan của cơ sở đào tạo					
4. Quan tâm tăng cường xây dựng cơ sở vật chất, bảo đảm kinh phí hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ sĩ quan					
5. Thường xuyên thực hiện kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan các cấp					
6. Các cơ sở đào tạo của Bộ Công an và công an các tỉnh, thành phố quan tâm chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan					

Câu 7. Theo đồng chí đâu là những hạn chế trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào:

Nội dung	Không đúng	Bình thường	Khá đúng	Đúng	Rất đúng
1. Chưa chú trọng lãnh đạo thực hiện đầy đủ chủ trương của Trung ương đề ra chủ trương, kế hoạch về công tác bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý					
2. Công tác tổ chức thực hiện kế hoạch, xây dựng và thực hiện chương trình, đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an Lào chưa được chú trọng đúng mức					
3. Công tác giảng viên, nhất là giảng viên kiêm nhiệm cho các chương trình bồi dưỡng còn chưa ổn định và chưa lựa chọn được người xuất sắc nhất					
4. Một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào chưa được quan tâm đúng mức trong bảo đảm kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan còn có những bất cập					

5. Công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan ở một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an và công an một số tỉnh, thành phố chưa thường xuyên					
6. Việc lãnh đạo, chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào chưa thường xuyên					

Câu 8. Mức độ đồng ý của đồng chí với các nguyên nhân ưu điểm và nguyên nhân hạn chế công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an thời gian qua?

Nguyên nhân ưu điểm	Không đúng	Bình thường	Khá đúng	Đúng	Rất đúng
1. Nhận được sự quan tâm lãnh đạo của các cấp lãnh đạo Đảng và Nhà nước					
2. Sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức, các lực lượng trong tiến hành hoạt động					
3. Tác động tích cực của quá trình hội nhập quốc tế từ sau đổi mới ở Lào đến nay					
4. Sự phát triển của các phương tiện truyền thông và internet					
5. Sự cố gắng, nỗ lực của đội ngũ giảng viên và học viên được bồi dưỡng					
Nguyên nhân hạn chế					
1. Nhận thức, trách nhiệm của một số chủ thể chưa đầy đủ, đúng đắn					
2. Văn bản pháp luật được ban hành nhưng thiếu tính khả thi, chưa phù hợp					
3. Các cơ sở bồi dưỡng của Bộ Công an chưa được đầu tư đúng mức, chưa đáp ứng so với yêu cầu					
4. Đội ngũ giảng viên còn yếu chất lượng, năng lực, tư duy chậm đổi mới					
5. Một bộ phận sĩ quan chưa tích cực, tự giác trong bồi dưỡng và tự bồi dưỡng					

Câu 9. Đồng chí đánh giá như thế nào về tính cần thiết của các giải pháp thực hiện tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an những năm tiếp theo?

	Không cần thiết	Bình thường	Khá cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết
1. Tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chỉ huy các cấp trong tăng cường công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào					
2. Thực hiện đúng nội dung và đa dạng hóa hình thức, phương pháp bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào					
3. Phát huy vai trò của đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong tự học tập nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp công tác					
4. Phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, lực lượng trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào					

Câu 10. Ngoài những thông tin trên đồng chí vui lòng cho biết thêm:

1. Tuổi (ghi rõ năm sinh)	
2. Giới tính	1) Nam 2) Nữ
3. Dân tộc (ghi rõ)	
4. Cấp bậc	1) Cấp úy 2) Thiếu tá 3) Trung tá 4) Đại tá
5. Trình độ học vấn	1) Cử nhân 2) Thạc sĩ 3) Tiến sĩ 4) Phó giáo sư
5. Cơ quan công tác	1) Học viện Chính trị Công an Lào 2) Học viện An ninh Quốc gia Lào 3) Trường Tổng cục chính trị 4) Học viện cảnh sát nhân dân Lào

Phụ lục 3: KẾT QUẢ TRƯNG CẦU Ý KIẾN

1. Đối tượng: Sĩ quan Bộ Công an tham gia bồi dưỡng tại các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước

2. Số lượng điều tra: 200

3. Thời gian điều tra: tháng 6 - 8 năm 2024

4. Cơ cấu mẫu điều tra: Về giới tính: 115 nam chiếm 57,5%, nữ có 85 chiếm 42,5%; Về dân tộc: Dân tộc Lao 40 chiếm 20%, Dân tộc Tay 35 chiếm 17,5%; Dân tộc Phu Thay 35 chiếm 17,5%; Dân tộc Lue 20 chiếm 10%; Dân tộc Yuan 15 chiếm 7,5%, Dân tộc Yang 15 chiếm 7,5%, Dân tộc Thai Nuea 10 chiếm 5%, Dân tộc Phong 10 chiếm 5%, Dân tộc Than có 10 chiếm 5%; Về cấp bậc: cấp úy 100 chiếm 50%, Thiếu tá 40 chiếm 20%, Trung tá 40 chiếm 20%, Đại tá 40 chiếm 10%; Về cơ quan công tác: Công an huyện 100 chiếm 50%, Công an tỉnh, thủ đô 50 chiếm 25%, Các cơ quan trực thuộc Bộ Công an 50 chiếm 25%; Về địa bàn công tác: Vùng núi, vùng sâu, vùng xa 50 chiếm 25%, Nông thôn 50 chiếm 25%, Thành thị 100 chiếm 50%.

Câu 1. Công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào là:

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Là công việc của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an Lào đến các đối tượng bồi dưỡng	123	61,5
2. Là hoạt động làm gia tăng, bổ sung kiến thức mới cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	117	58,5
3. Là hoạt động cập nhật những tri thức mới, kinh nghiệm thực tiễn cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	120	60,0
4. Là hoạt động góp phần xây đắp phẩm chất nghề nghiệp, đạo đức công vụ cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	135	67,5
5. Là hoạt động hoàn thiện kỹ năng, kỹ xảo của người sĩ quan Bộ Công an	136	68,0

Câu 2. Vị trí, vai trò của công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào:

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Rất quan trọng	62	31,0
2. Quan trọng	75	37,5
3. Khá quan trọng	45	22,5
4. Bình thường	15	7,5
5. Không quan trọng	3	1,5

Câu 3. Cơ sở tham gia bồi dưỡng:

Tên cơ sở bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Học viện Chính trị Công an Lào	45	22,5
2. Học viện An ninh Quốc gia Lào	43	21,5
3. Học viện cảnh sát nhân dân Lào	42	21,0
4. Trường Tổng cục chính trị	40	20,0
5. Ở Việt Nam	20	10,0
6. Ở Trung Quốc	10	5,0

Câu 4. Nhận thức của các chủ thể đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an:

	Không tốt %	Bình thường %	Khá tốt %	Tốt %	Rất tốt %
1. Đảng, Nhà nước Lào	5,5	3,5	29,5	34,5	27,0
2. Bộ Công an	4,5	7,5	25,5	34,0	28,5
3. Chính quyền địa phương các cấp	3,0	5,0	31,0	38,5	22,5
4. Các học viện và trung tâm đào tạo	3,0	5,5	30,0	37,5	23,5
5. Đội ngũ giảng viên và các chuyên gia	1,5	5,0	23,5	40,5	29,5
6. Các cơ quan chức năng trong bộ máy Bộ Công an	2,0	7,0	25,5	42,5	23,0
7. Các tổ chức hợp tác quốc tế, các đối tác	5,0	10,0	40,0	28,5	16,5
8. Học viên (các đối tượng được bồi dưỡng)	3,0	5,0	30,0	40,5	21,5

Câu 5. Trách nhiệm của các chủ thể đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an:

	Không tốt %	Bình thường %	Khá tốt %	Tốt %	Rất tốt %
1. Đảng, Nhà nước Lào	1,0	3,5	20,0	42,5	33,0
2. Bộ Công an	3,5	5,0	21,5	37,5	32,5
3. Chính quyền địa phương các cấp	3,0	7,0	32,0	33,0	25,0
4. Các học viện và trung tâm đào tạo	7,0	7,5	21,5	30,5	34,0
5. Đội ngũ giảng viên và các chuyên gia	5,5	6,5	21,5	32,0	34,5
6. Các cơ quan chức năng trong bộ máy Bộ Công an	7,5	8,5	22,5	32,0	29,5
7. Các tổ chức hợp tác quốc tế, các đối tác	17,5	10,0	21,5	35,5	15,5
8. Học viên (các đối tượng được bồi dưỡng)	3,5	5,0	20,5	31,5	39,5

Câu 6. Theo đồng chí đâu là kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào:

	Không đúng %	Bình thường %	Khá đúng %	Đúng %	Rất đúng %
1. Nghiêm túc triển khai các quy định của Trung ương, ban hành các văn bản về chủ trương, kế hoạch và hướng dẫn thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan	3,0	7,5	32,0	36,5	24,0
2. Chú trọng xây dựng và thực hiện kế hoạch, chương trình, đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an	3,5	8,5	31,5	31,5	25,0
3. Quan tâm thu hút đội ngũ giảng viên có chất lượng, đồng thời lãnh đạo xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và đội ngũ cán bộ quản lý bồi dưỡng sĩ quan của cơ sở đào tạo	7,5	10,5	28,5	29,5	24,0
4. Quan tâm tăng cường xây dựng cơ sở vật chất, bảo đảm kinh phí hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ sĩ quan	4,5	5,0	32,0	39,5	19,0
5. Thường xuyên thực hiện kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan các cấp	4,5	8,5	20,5	37,0	27,5
6. Các cơ sở đào tạo của Bộ Công an và công an các tỉnh, thành phố quan tâm chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan	5,5	7,0	36,0	30,5	21,0

Câu 7. Những hạn chế trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào:

Nội dung	Không đúng %	Bình thường %	Khá đúng %	Đúng %	Rất đúng %
1. Chưa chú trọng lãnh đạo thực hiện đầy đủ chủ trương của Trung ương đề ra chủ trương, kế hoạch về công tác bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý	5,5	6,0	35,5	37,0	16,0
2. Công tác tổ chức thực hiện kế hoạch, xây dựng và thực hiện chương trình, đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng đội	6,5	15,5	25,5	37,5	15,0

ngũ sĩ quan của Bộ Công an Lào chưa được chú trọng đúng mức					
3. Công tác giảng viên, nhất là giảng viên kiêm nhiệm cho các chương trình bồi dưỡng còn chưa ổn định và chưa lựa chọn được người xuất sắc nhất	17,5	10,0	21,5	35,5	15,5
4. Một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào chưa được quan tâm đúng mức trong bảo đảm kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan còn có những bất cập	3,0	3,5	35,0	36,5	22,0
5. Công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan ở một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an và công an một số tỉnh, thành phố chưa thường xuyên	3,5	5,0	31,5	37,5	22,5
6. Việc lãnh đạo, chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào chưa thường xuyên	7,5	10,5	28,5	29,5	24,0

Câu 8. Nguyên nhân ưu điểm và nguyên nhân hạn chế công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an thời gian qua:

Nguyên nhân ưu điểm	Không đúng %	Bình thường %	Khá đúng %	Đúng %	Rất đúng %
1. Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước Lào	7,0	7,5	21,5	30,5	34,0
2. Sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức, các lực lượng trong tiến hành hoạt động	5,5	4,5	29,5	30,5	30,0
3. Tác động tích cực của quá trình hội nhập từ sau đổi mới ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đến nay	5,5	5,5	20,5	34,0	34,5
4. Sự phát triển của các phương tiện truyền thông và internet	1,5	5,0	23,5	40,5	29,5
5. Sự cố gắng, nỗ lực của đội ngũ giảng viên và học viên được bồi dưỡng	4,5	7,5	25,5	34,0	28,5
Nguyên nhân hạn chế	%	%	%	%	%
1. Nhận thức, trách nhiệm của một số chủ thể chưa đầy đủ, đúng đắn	3,0	3,5	31,0	36,5	26,0
2. Văn bản pháp luật được ban hành nhưng thiếu tính khả thi, chưa phù hợp	1,5	3,5	34,5	36,0	24,5

3. Các cơ sở bồi dưỡng của Bộ Công an chưa được đầu tư đúng mức, chưa đáp ứng so với yêu cầu	2,0	2,5	28,5	36,5	30,5
4. Đội ngũ giảng viên còn yếu chất lượng, năng lực, tư duy chậm đổi mới	6,5	7,5	20,0	31,0	35,0
5. Một bộ phận sĩ quan chưa tích cực, tự giác trong bồi dưỡng và tự bồi dưỡng	7,0	6,5	23,5	32,5	30,5

Câu 9. Tính cần thiết của các giải pháp thực hiện tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an những năm tiếp theo:

	Không cần thiết %	Bình thường %	Khá cần thiết %	Cần thiết %	Rất cần thiết %
1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ công an	3,5	5,0	20,5	31,5	39,5
2. Thường xuyên đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ công an theo hướng phát triển năng lực	6,5	5,5	20,0	31,0	37,0
3. Phát huy vai trò của đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong tự học tập nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp công tác	5,5	6,5	21,5	32,0	34,5
4. Phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, lực lượng trong bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	7,0	6,5	18,5	32,5	35,5

Phụ lục 4: KẾT QUẢ TRƯNG CẦU Ý KIẾN

1. Đối tượng: Giảng viên tham gia bồi dưỡng

2. Số lượng điều tra: 200

3. Thời gian điều tra: tháng 6 - 8 năm 2024

4. Cơ cấu mẫu điều tra: Độ tuổi trung bình: 41 tuổi; Về giới tính: 115 nam chiếm 57,5%, nữ có 85 chiếm 42,5%; Về dân tộc: Dân tộc Lao 30 chiếm 15%, Dân tộc Tay 30 chiếm 15%; Dân tộc Phu Thay 30 chiếm 15%; Dân tộc Lue 30 chiếm 15%; Dân tộc Yuan 20 chiếm 10%, Dân tộc Yang 20 chiếm 10%, Dân tộc Thai Nuea 20 chiếm 10%, Dân tộc Phong 10 chiếm 5%, Dân tộc Than có 10 chiếm 5%; Về cấp bậc: cấp úy 50 chiếm 25%, Thiếu tá 50 chiếm 25%, Trung tá 50 chiếm 25%, Đại tá 50 chiếm 25%; Về trình độ học vấn: Cử nhân 100 chiếm 50%, Thạc sĩ 75 chiếm 37,5%, Tiến sĩ 21 chiếm 10,5%, Phó giáo sư 4 chiếm 2%. Về cơ quan công tác: Học viện Chính trị Công an Lào 50 chiếm 25%, Học viện An ninh Quốc gia Lào 50 chiếm 25%, Trường Tổng cục chính trị 50 chiếm 25%, Học viện cảnh sát nhân dân Lào 50 chiếm 25%.

Câu 1. Công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào là:

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Là công việc của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an Lào đến các đối tượng bồi dưỡng	102	51,0
2. Là hoạt động làm gia tăng, bổ sung kiến thức mới cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	129	64,5
3. Là hoạt động cập nhật những tri thức mới, kinh nghiệm thực tiễn cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	150	75,0
4. Là hoạt động góp phần xây đắp phẩm chất nghề nghiệp, đạo đức công vụ cho đội ngũ sĩ quan Bộ Công an	136	68,0
5. Là hoạt động hoàn thiện kỹ năng, kỹ xảo của người sĩ quan Bộ Công an	146	78,0

Câu 2. Vị trí, vai trò của công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào:

Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Rất quan trọng	69	34,5
2. Quan trọng	75	37,5
3. Khá quan trọng	31	15,5
4. Bình thường	25	12,5
5. Không quan trọng	0	0,0

Câu 3. Về đội ngũ sĩ quan tham gia bồi dưỡng theo các nội dung:

	Không tốt %	Bình thường %	Khá tốt %	Tốt %	Rất tốt %
1. Nhận thức	0,0	3,5	20,0	43,5	33,0
2. Trách nhiệm, thái độ trong bồi dưỡng	1,5	5,5	20,5	44,5	28,5
3. Phương pháp học tập	2,5	7,5	30,5	30,0	29,5
4. Sự hiểu biết về chuyên môn	5,5	3,5	25,5	34,5	31,0
5. Tinh thần học tập, tự học tập	3,0	6,5	30,5	30,5	29,5

Câu 4. Nhận thức của các chủ thể đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào:

	Không tốt %	Bình thường %	Khá tốt %	Tốt %	Rất tốt %
1. Đảng, Nhà nước Lào	5,5	5,0	29,5	33,0	27,0
2. Bộ Công an	4,5	7,5	24,5	33,0	30,5
3. Chính quyền địa phương các cấp	4,0	6,0	31,0	37,5	23,5
4. Các học viện và trung tâm đào tạo	4,0	6,5	30,5	35,5	23,0
5. Đội ngũ giảng viên và các chuyên gia	3,5	5,0	23,	38,5	30,5
6. Các cơ quan chức năng trong bộ máy Bộ Công an	1,0	6,0	26,0	42,0	25,0
7. Các tổ chức hợp tác quốc tế, các đối tác	6,0	12,0	40,0	26,5	15,5

Câu 5. Trách nhiệm của các chủ thể đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào:

	Không tốt %	Bình thường %	Khá tốt %	Tốt %	Rất tốt %
1. Đảng, Nhà nước Lào	0,5	3,0	23,0	40,5	33,0
2. Bộ Công an	3,0	5,0	22,0	35,5	34,5
3. Chính quyền địa phương các cấp	3,0	5,0	33,0	35,0	24,0
4. Các học viện và trung tâm đào tạo	3,0	4,5	21,5	34,5	37,0
5. Đội ngũ giảng viên và các chuyên gia	3,5	4,5	21,5	32,0	39,5
6. Các cơ quan chức năng trong bộ máy Bộ Công an	5,5	6,5	22,5	34,0	31,5
7. Các tổ chức hợp tác quốc tế, các đối tác	15,5	12,0	21,5	33,5	17,5

Câu 6. Những kết quả đạt được trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào:

	Không đúng %	Bình thường %	Khá đúng %	Đúng %	Rất đúng %
1. Nghiêm túc triển khai các quy định của Trung ương, ban hành các văn bản về chủ trương, kế hoạch và hướng dẫn thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan	7,0	11,5	30,0	31,5	25,0
2. Chú trọng xây dựng và thực hiện kế hoạch, chương trình, đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an	8,5	12,5	28,5	30,5	20,0
3. Quan tâm thu hút đội ngũ giảng viên có chất lượng, đồng thời lãnh đạo xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên và đội ngũ cán bộ quản lý bồi dưỡng sĩ quan của cơ sở đào tạo	9,5	11,5	28,0	29,0	22,0
4. Quan tâm tăng cường xây dựng cơ sở vật chất, bảo đảm kinh phí hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ sĩ quan	3,0	7,0	30,5	37,0	24,5
5. Thường xuyên thực hiện kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan các cấp	2,5	7,0	23,0	36,0	31,5
6. Các cơ sở đào tạo của Bộ Công an và công an các tỉnh, thành phố quan tâm chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan	5,5	6,0	33,5	31,0	24,0

Câu 7. Những hạn chế trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào:

Nội dung	Không đúng %	Bình thường %	Khá đúng %	Đúng %	Rất đúng %
1. Chưa chú trọng lãnh đạo thực hiện đầy đủ chủ trương của Trung ương để đề ra chủ trương, kế hoạch về công tác bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý	5,0	6,0	35,5	33,0	20,5
2. Công tác tổ chức thực hiện kế hoạch, xây dựng và thực hiện chương trình, đổi	10,5	15,5	25,5	33,5	14,0

mới nội dung, hình thức bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an Lào chưa được chú trọng đúng mức					
3. Công tác giảng viên, nhất là giảng viên kiêm nhiệm cho các chương trình bồi dưỡng còn chưa ổn định và chưa lựa chọn được người xuất sắc nhất	18,5	12,0	21,5	34,5	13,5
4. Một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào chưa được quan tâm đúng mức trong bảo đảm kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan còn có những bất cập	6,0	7,5	35,0	32,5	19,0
5. Công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra hoạt động bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan ở một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Công an và công an một số tỉnh, thành phố chưa thường xuyên	7,5	9,0	31,5	33,5	18,5
6. Việc lãnh đạo, chỉ đạo sơ kết, tổng kết công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào chưa thường xuyên	10,5	19,5	28,5	20,5	21,0

Câu 8. Nguyên nhân ưu điểm và nguyên nhân hạn chế công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an thời gian qua:

Nguyên nhân ưu điểm	Không đúng %	Bình thường %	Khá đúng %	Đúng %	Rất đúng %
1. Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước Lào	9,5	9,5	23,5	28,5	30,0
2. Sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức, các lực lượng trong tiến hành hoạt động	8,5	6,5	27,5	30,5	27,0
3. Tác động tích cực của quá trình hội nhập quốc tế văn hóa, kinh tế, chính trị từ sau đổi mới ở Lào đến nay	8,5	7,0	20,5	34,0	31,0
4. Sự phát triển của các phương tiện truyền thông và internet	1,5	6,0	23,0	39,5	30,0
5. Sự cố gắng, nỗ lực của đội ngũ giảng viên và học viên tham gia bồi dưỡng	4,5	5,5	25,5	34,0	30,5

Nguyên nhân hạn chế	%	%	%	%	%
1. Nhận thức, trách nhiệm của một số chủ thể chưa đầy đủ, đúng đắn	4,0	4,5	31,0	34,5	26,0
2. Văn bản pháp luật được ban hành nhưng thiếu tính khả thi, chưa phù hợp	3,5	3,5	34,5	35,0	34,5
3. Các cơ sở bồi dưỡng của Bộ Công an chưa được đầu tư đúng mức, chưa đáp ứng so với yêu cầu	4,0	2,5	28,5	34,5	30,5
4. Đội ngũ giảng viên còn yếu chất lượng, năng lực, tư duy chậm đổi mới	2,5	6,5	21,0	35,0	35,0
5. Một bộ phận sĩ quan chưa tích cực, tự giác trong bồi dưỡng và tự bồi dưỡng	7,0	7,5	22,0	33,5	32,0

Câu 9. Tính cần thiết của các giải pháp thực hiện tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ Công an những năm tiếp theo:

	Không cần thiết %	Bình thường %	Khá cần thiết %	Cần thiết %	Rất cần thiết %
1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng trong công tác bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ công an	5,5	5,0	20,5	31,5	37,5
2. Thường xuyên đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan Bộ công an theo hướng phát triển năng lực	6,0	5,0	21,0	32,0	36,0
3. Phát huy vai trò của đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong tự học tập nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp công tác	5,0	6,0	22,0	33,0	34,0
4. Phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, lực lượng trong bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	5,0	6,5	18,5	34,5	35,5

**Phụ lục 5: CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG SĨ QUAN LÃNH ĐẠO,
CHỈ HUY TRONG BỘ CÔNG AN NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ
NHÂN DÂN LÀO**

a) Khối lượng kiến thức: 91 tiết (tương đương 12 ngày làm việc).

b) Cấu trúc chương trình:

TT	Nội dung	Số tiết
1	Hệ thống chính trị và vai trò của Bộ Công an trong hệ thống chính trị Lào	04
2	Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Kaysone Phomvihane, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng lực lượng vũ trang	04
3	Pháp luật và chính sách của Nhà nước về bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội	02
4	Luật Công an nhân dân, Luật Hình sự, Luật Tổ tụng hình sự và các văn bản pháp luật liên quan	04
5	Công tác phòng, chống tham nhũng và trách nhiệm của lãnh đạo, chỉ huy trong lực lượng công an	04
6	Công tác nắm tình hình, phân tích, dự báo các nguy cơ an ninh và biện pháp xử lý	04
7	Chiến lược bảo vệ an ninh quốc gia và đảm bảo trật tự an toàn xã hội trong bối cảnh mới	04
8	Công tác chỉ huy, điều hành trong các tình huống phức tạp về an ninh, trật tự	04
9	Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch công tác công an	04
10	Công tác quản lý lực lượng, giáo dục chính trị tư tưởng cho cán bộ, chiến sĩ	02
11	Kỹ năng ra quyết định và giải quyết tình huống trong lãnh đạo, chỉ huy	04

TT	Nội dung	Số tiết
12	Nghệ thuật lãnh đạo, quản lý nhân sự và điều hành tổ chức trong lực lượng công an	04
13	Kỹ năng giao tiếp, đàm phán và xử lý khủng hoảng	04
14	Kỹ năng tổ chức hội nghị, diễn tập và huấn luyện nghiệp vụ	04
15	Kỹ năng làm việc nhóm và phát huy vai trò của tập thể trong công tác chỉ huy	04
16	Ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý, chỉ huy và điều hành	03
17	Sử dụng các phần mềm hỗ trợ trong công tác nghiệp vụ công an	04
18	Bảo vệ an ninh mạng và an toàn thông tin trong lực lượng công an	04
19	Cập nhật các tiến bộ khoa học kỹ thuật trong công tác điều tra, giám sát và an ninh mạng	04
20	Giáo dục phẩm chất đạo đức, tác phong của sĩ quan lãnh đạo, chỉ huy	04
21	Chế độ rèn luyện thể lực và kỹ năng tự vệ cho sĩ quan lãnh đạo	04
22	Công tác dân vận, xây dựng mối quan hệ tốt với nhân dân và các lực lượng chức năng	04
23	Tinh thần trách nhiệm, kỷ luật và văn hóa ứng xử trong ngành công an	04
24	Viết thu hoạch	04
	Tổng	91

**Phụ lục 6: DANH MỤC CÁC VĂN BẢN CỦA CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO CỦA BỘ CÔNG AN
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO VỀ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG TỪ NĂM 2019**

STT	Tỉnh, thành phố	Văn bản
1	Học viện Chính trị Công an Lào	- Nghị quyết của Đảng ủy Học viện về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, sĩ quan giai đoạn 2019 - 2025. - Kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, lý luận và năng lực công tác cho sĩ quan Công an Lào hằng năm (ban hành từ năm 2019).
2	Học viện An ninh Quốc gia Lào	- Nghị quyết của Đảng ủy Học viện về nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng sĩ quan an ninh trong tình hình mới. - Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng sĩ quan an ninh theo chức danh, vị trí công tác từ năm 2019.
3	Học viện cảnh sát nhân dân Lào	- Nghị quyết của Đảng ủy Học viện về công tác đào tạo, bồi dưỡng sĩ quan cảnh sát. - Kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ, pháp luật và kỹ năng thực tiễn cho sĩ quan cảnh sát nhân dân từ năm 2019.
4	Trường Tổng cục chính trị	- Các nghị quyết, chỉ thị của cấp ủy, lãnh đạo Tổng cục về công tác bồi dưỡng chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho sĩ quan Công an Lào. - Kế hoạch tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn, cập nhật kiến thức mới từ năm 2019.

Nguồn: Cơ sở dữ liệu Bộ Công an Lào về văn bản pháp luật

**Phụ lục 7: THỐNG KÊ KẾT QUẢ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ SĨ QUAN CỦA BỘ CÔNG AN
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO GIAI ĐOẠN 2019 - 2024**

Đơn vị tính: Lượt sĩ quan

TT	Loại hình bồi dưỡng	2019 - 2021	2022 - 2024	Tổng số
1	Cập nhật kiến thức	1820	2460	4280
2	Nghịệp vụ công tác tổ chức	740	1020	1760
3	Nghịệp vụ công tác kiểm tra	610	890	1500
4	Hành chính nhà nước	680	940	1620
5	Quốc phòng an ninh	1150	1520	2670
6	Ngoại ngữ	520	860	1380
7	Tin học	590	980	1570
8	Bồi dưỡng theo chức danh	1360	2040	3400
9	Các loại hình khác	430	620	1050
	Cộng	7.900	11.330	19230

Nguồn: Báo cáo tổng kết 05 năm công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ sĩ quan của Bộ Công an CHDCND Lào 2019 - 2024 và báo cáo của các cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ Công an Lào.