

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH
QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

KHẨM PHẢ PHIM MA SỎN

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC
QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ Ở TỈNH BOLYKHĂMSAY,
CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

Chuyên ngành : Quản lý kinh tế

Mã số : 62 34 01 01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội - 2010

**Công trình được hoàn thành
tại Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: **1. TS. PHAN TRUNG CHÍNH
2. TS. TRẦN THỊ HẰNG**

Phản biện 1: **GS,TS Nguyễn Kế Tuấn**
Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội

Phản biện 2: **PGS,TS Ngô Xuân Bình**
Viện Khoa học xã hội Việt Nam

Phản biện 3: **PGS,TS Phạm Thị Ngọc Thuận**
Đại học Bách khoa Hà Nội

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Nhà nước
hợp tại Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

Vào hồi giờ ngày tháng năm 2010

**Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh**

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

1. Khăm Phả Phim Ma Són (2009), “Tiếp tục xây dựng đội ngũ CCQLNN về kinh tế ở Tỉnh BoLyKhămSay vững mạnh, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ mới”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (89).
2. Khăm Phả Phim Ma Són (2009), “Một số giải pháp tăng cường bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ CB, CC ở Tỉnh BoLyKhămSay”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (90).
3. Khăm Phả Phim Ma Són (2009), “Tìm điểm yếu của mình để tránh và có biện pháp giải quyết đúng đắn”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (94).
4. Khăm Phả Phim Ma Són (2009), “Tăng cường CB,CC xuống cơ sở ở Tỉnh BoLyKhămSay, Cộng hòa dân chủ Nhân dân Lào”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, (8).

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ năm 1986 CHDCND Lào tiến hành công cuộc đổi mới toàn diện, bắt đầu từ lĩnh vực kinh tế, với những chủ trương phát triển kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Sau hơn 20 năm đổi mới nền kinh tế đã phát triển và đạt được nhiều thành tích, đi vào thế ổn định, có mức tăng trưởng khá, đời sống của nhân dân được cải thiện, bộ mặt kinh tế của CHDCND Lào có những biến đổi sâu sắc.

Tỉnh BoLyKhămSay (BLKS), là tỉnh nằm ở miền Trung của đất nước Lào, có nền kinh tế phát triển tương đối nhanh, tốc độ tăng trưởng trung bình 8% năm. GDP tính đầu người năm 2008 đạt 815 USD/năm, và đã góp phần cân đối ngân sách cho Trung ương 9 năm liên tiếp. Những thành tựu nói trên là kết quả thực hiện đổi mới nhiều mặt của đất nước, trong đó có sự đổi mới hoạt động quản lý nhà nước về kinh tế (QLNN về KT), mà đội ngũ CCQLNN về KT là nhân tố có vai trò quyết định trong công cuộc đổi mới này.

Tuy nhiên, trong tiến trình đổi mới vừa qua từ nhận thức đến hoạt động thực tiễn QLNN về KT ở CHDCND Lào nói chung, ở tỉnh BLKS nói riêng, vẫn còn thể hiện sự bất cập và yếu kém của CCQLNN về KT. Trong quá trình hội nhập KT thế giới, vấn đề này càng trở thành vấn đề thách thức đối với CHDCND Lào nói chung và tỉnh BLKS nói riêng trong quá trình phát triển KT- XH. Do vậy, vấn đề xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT hiện nay vừa là vấn đề mang tính cấp bách vừa là vấn đề có tính cơ bản lâu dài của Đảng và Nhà nước Lào. Xuất phát từ tầm quan trọng của vấn đề và phạm vi có thể khảo sát phù hợp với luận án Tiến sĩ NCS chọn đề tài "***Xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh BoLyKhămSay, CHDCND Lào***" làm luận án Tiến sĩ- chuyên ngành: QLKT.

2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án

- Mục đích của luận án nhằm làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá đúng thực trạng, đề xuất giải pháp khả thi để xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT, đáp ứng yêu cầu phát triển KT của tỉnh BLKS.

- Để đạt được mục đích đó luận án có nhiệm vụ:

+ Hệ thống hoá có bổ sung những vấn đề lý luận cơ bản về đội ngũ và xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT.

+ Nghiên cứu kinh nghiệm một số nước, chủ yếu là ở Việt Nam về xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT để rút ra bài học đối với CHDCND Lào nói chung, tỉnh BLKS nói riêng.

+ Đánh giá thực trạng đội ngũ và xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS, tìm ra những ưu điểm, hạn chế, yếu kém và các vấn đề đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT hiện nay.

+ Đề xuất phương hướng giải pháp cơ bản nhằm xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT đáp ứng yêu cầu cho sự phát triển KT cả trước mắt và lâu dài.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu là xây dựng đội ngũ CCQLNN về kinh tế trên các nội dung cơ bản như: Quy hoạch, xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và tổ chức thực thi công tác CB, CC.

- Phạm vi nghiên cứu của luận án được giới hạn tập trung vào nội dung xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT ở cấp tỉnh và cấp huyện ở tỉnh BLKS.

- Về thời gian nghiên cứu: tập trung vào giai đoạn từ năm 2000 đến 2008 và phương hướng, giải pháp đến năm 2020.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận án dựa trên những nguyên lý và phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, theo quan điểm duy vật biện chứng, quan điểm duy vật lịch sử, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước Lào để nhìn nhận đánh giá. Phối hợp các phương pháp phân tích và khái quát, phương pháp thống kê, phương pháp xã hội học, phương pháp tổng kết thực tiễn, phỏng vấn, so sánh... để làm sáng tỏ các vấn đề.

5. Những đóng góp về khoa học của luận án

- Đề xuất hoàn thiện nội dung xây dựng đội ngũ, tiêu chí đánh giá đối với đội ngũ CCQLNN về KT ở Lào.

- Các bài học kinh nghiệm của nước ngoài để vận dụng ở CHDCND Lào nói chung, tỉnh BLKS nói riêng.

- Đánh giá đúng thực trạng, tìm ra nguyên nhân cả điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS.

- Đề xuất giải pháp khả thi đổi mới việc xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT của tỉnh BLKS.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận án được kết cấu gồm có 4 chương, 11 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

1.1. Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan trực tiếp đến đề tài

1.1.1. Tên các công trình ngoài nước

Vấn đề CCQLNN về KT được nhiều nước nghiên cứu và phát triển mạnh cả lý luận và thực tiễn. Ở Việt Nam những năm gần đây cũng có nhiều công trình nghiên cứu phong phú với nhiều tác giả viết liên quan trực tiếp đến chủ đề CCQLNN về KT như: “Đào tạo CBQLKT vĩ mô ở Việt Nam - thực trạng và giải pháp”. Sách lưu hành nội bộ do PGS. TS. Lê Du Phong - PTS. Hoàng Văn Hoa (chủ biên) Nxb CTQG – Hà Nội, 1998. Lương Xuân Khai “Đào tạo lại đội ngũ lao động QLKT trong bước chuyển sang KT thị trường” Luận án PTS KT, Hà Nội, 1994. Trần Huy Sáng “Xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT ở các huyện ngoại thành Hà Nội” Luận án TS KT, Hà nội -1999. Vy Văn Vũ “Quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ CB, CCQLNN về KT ở tỉnh Đồng Nai” Luận án TS KT, Hà Nội -2005.

1.1.2. Tên các công trình trong nước

Ở CHDCND Lào vấn đề xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT đến nay rất ít công trình nghiên cứu, chỉ có công trình của chính tác giả đó là: “Xây dựng đội ngũ CB, CCQLNN về KT ở tỉnh BoLyKhămSay, CHDCND Lào”. Luận văn ThS KT, Hà Nội - 2000.

1.1.3. Nội dung nghiên cứu

★ Công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp quốc gia

- Đào tạo CBQLKT vĩ mô ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp do PGS. TS. Lê Du Phong - TS. Hoàng Văn Hoa (chủ biên), 1998. Cuốn sách đề cập khá kỹ vấn đề đào tạo CBQLKT vĩ mô ở Việt Nam. Phạm vi nghiên cứu công trình này khá rộng, nhưng cũng chỉ đề cập một vài khía cạnh của vấn đề xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT, còn nhiều các vấn đề liên quan trực tiếp chưa được đề cập đến.

- Lương Xuân Khai “Đào tạo lại đội ngũ lao động quản lý kinh tế trong bước chuyển sang KTTT”. Luận án PTS kinh tế, Hà Nội- 1994. Tác giả đã góp phần bổ sung cơ sở lý luận của việc đào tạo lại đội ngũ lao động quản lý kinh tế trong bước chuyển sang nền KTTT có sự quản lý của Nhà nước, nhằm đào tạo lại đội ngũ lao động quản lý kinh tế, đáp ứng yêu cầu đổi mới

đất nước. Tuy nhiên tác giả chỉ giới hạn nghiên cứu việc đào tạo lại đội ngũ lao động quản lý kinh tế chủ yếu trong khu vực kinh tế quốc doanh.

Ngoài ra, có các công trình nghiên cứu đăng tải trên các tạp chí chuyên ngành và các phương tiện thông tin khác có liên quan đến đề tài này cũng hết sức đa dạng, phong phú...

★ Công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp Tỉnh

- Trần Huy Sáng “*Xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT ở các huyện ngoại thành Hà Nội*”. Luận án TS KT, Hà Nội- 1999. Đề tài đã nghiên cứu xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT cấp huyện trên các mặt: Đào tạo, bố trí, sử dụng, quan điểm, tiêu chuẩn đào tạo, bố trí, sử dụng CC, những nhân tố tác động đến quá trình đào tạo, bố trí, sử dụng đội ngũ CCQLNN về KT ở cấp huyện chủ yếu.

- Vy Văn Vũ “*Quy hoạch đào tạo và sử dụng đội ngũ CB, CCQLNN về KT ở Tỉnh Đồng Nai*” Luận án TS KT, Hà Nội- 2005. Tác giả Vy Văn Vũ đã nghiên cứu xây dựng đội ngũ CB, CCQLNN về kinh tế ở cấp tỉnh, trên các mặt: Quy hoạch, đào tạo, sử dụng, tiêu chuẩn, việc đánh giá CB, CC cùng những nhân tố tác động đến đội ngũ này.

- Khăm Phả Phim Ma Sơn “*Xây dựng đội ngũ CB, CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS CHDCND Lào*”. Luận văn ThS KT, Hà Nội- 2000. Đề tài đã luận giải vai trò của đội ngũ CB, CCQLNN về KT trong cơ chế quản lý mới, kinh nghiệm của một số nước về xây dựng đội ngũ CB, CCQLNN về KT và rút ra bài học đối với CHDCND Lào nói chung, tỉnh BLKS nói riêng. Đánh giá thực trạng đội ngũ CB, CCQLNN về KT của tỉnh BLKS. đề xuất giải pháp cơ bản nhằm xây dựng đội ngũ CB, CCQLNN về KT đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế đất nước.

1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan khác

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về công chức quản lý nhà nước nói chung

Ở Việt Nam vấn đề này được đề cập khá nhiều trong văn kiện của Đảng cộng sản Việt Nam; Pháp lệnh CB, CC được Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành năm 1998 và được sửa đổi, bổ sung ở các năm 2000, 2003. Các đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ. Ngoài ra, có rất nhiều bài nghiên cứu của các nhà khoa học đăng tải trên báo, tạp chí đã đề cập ở các phạm vi, góc độ khác nhau về vấn đề xây dựng đội ngũ CC.

Ở CHDCND Lào, vấn đề xây dựng đội ngũ CC nói chung được Đảng và Nhà nước Lào rất quan tâm. Trong văn kiện của Đảng, nhất là các văn kiện Đại hội Đảng lần thứ IV- VIII đều đã đề ra các quan điểm, định

hướng lớn về công tác này. Pháp lệnh CC số 171/TTg, và được sửa đổi bổ sung và ban hành pháp lệnh CC mới số 82/TTg năm 2003.

Các công trình nghiên cứu ở trong nước: Luận án tập hợp được 6 công trình có liên quan đến. Bun Lư Sôm Sắc Đi "*Xây dựng đội ngũ CB chủ chốt cấp tỉnh khu vực phía Bắc của nước CHDCND Lào trong giai đoạn cách mạng hiện nay*" luận án TS lịch sử, Hà Nội- 2004. Đệt Tạ Kon Phi La Phăn Đệt "*Xây dựng đội ngũ CB lãnh đạo chủ chốt các ban, ngành ở thành phố Viêng Chăn trong giai đoạn cách mạng hiện nay*" luận án TS lịch sử, Hà Nội- 2004. Bun Xợt Thăm Ma Vông "*Xây dựng đội ngũ CB chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh phía Nam, nước CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay*" luận án TS lịch sử, Hà Nội- 2004. Khăm Phăn Mi La Vông "*Xây dựng đội ngũ CB kiểm tra của Đảng (cấp tỉnh) ở CHDCND Lào hiện nay*" luận án TS chính trị, Hà Nội- 2005. Khăm Phăn Phôm Ma Thắt "*Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB lãnh đạo chủ chốt thuộc diện Trung ương quản lý ở CHDCND Lào trong thời kỳ đổi mới*" luận án TS chính trị học, Hà Nội- 2005. Ngoài ra có các bài đề cập đến đã đăng tạp chí của Lào như: Tạp chí xây dựng Đảng, Tạp chí A Lun Mày...

1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng

Có nhiều công trình nghiên cứu cùng hướng, nhưng ở nhiều góc độ và khía cạnh khác nhau, có liên quan đến luận án tiêu biểu là: PGS, TS Vũ Nhật Khải làm chủ nhiệm năm 1992; "*Xây dựng đội ngũ CBQLKT ở nước ta trong quá trình đổi mới cơ chế QLKT*" đề tài khoa học cấp bộ, Học Viện CT Quốc gia HCM. "QLNN về KT", trường Đại học kinh tế quốc dân, Nxb Khoa học kỹ thuật, Hà Nội- 1999.[64]. Hội thảo "*Xây dựng đội ngũ doanh nhân Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*" do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Học viện CT- HC Quốc gia HCM và Ban nghiên cứu Chính phủ tổ chức tại Hà Nội 12/10/2004. Đề tài cấp cơ sở của Học viện CT- HC Quốc gia HCM "*Những yêu cầu mới đối với đội ngũ quản trị kinh doanh ở Việt Nam hiện nay*" của TS Trần Thị Hằng năm 2008. ...

Ở CHDCND Lào có công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài: Xinh Khăm Phon Ma Xay "*Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo QLKT của Đảng và Nhà nước Lào trong giai đoạn hiện nay*". Luận án TS xây dựng Đảng, Hà Nội- 2003. Chăn Phon Bun Su Lin "*Xây dựng đội ngũ quản trị kinh doanh trong bước chuyển sang KT thị trường ở CHDCND Lào*" Luận án PTS KT, Hà Nội- 1995.

1.3. Kết luận chung về tình hình nghiên cứu

1.3.1. Những vấn đề lý luận cơ bản đã được giải quyết

Có thể nói, chưa bao giờ các vấn đề CC và công tác CB, CC được đặt ra, nghiên cứu một cách sâu rộng với nhiều người tham gia trong giai đoạn vừa qua. Các tác giả đã nghiên cứu sâu và tương đối kỹ một số khâu trong công tác CB, CC như: khái niệm, vai trò chức năng, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng tiêu chuẩn, quy hoạch, luân chuyển, điều động và chế độ chính sách đối với CCQLNN về KT cấp tỉnh và cấp huyện. Những công trình nghiên cứu đã góp phần giải đáp, đáp ứng những đòi hỏi cấp bách đối với đội ngũ CCQLNN về KT và sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH ở Việt Nam.

Đối với CHDCND Lào vấn đề xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT vẫn còn là vấn đề mới. Qua nghiên cứu và tổng hợp các công trình khoa học, tạp chí đã được công bố trong nước, có thể khẳng định cho đến nay chưa có một công trình nào nghiên cứu hoàn chỉnh và có hệ thống về xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT.

1.3.2. Những vấn đề đang đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT là vấn đề rộng lớn và phức tạp, nhìn chung các công trình nghiên cứu đã công bố trên đã có những đóng góp quan trọng trong việc giải quyết các vấn đề lý luận và thực tiễn về xây dựng đội ngũ CC. Nhưng nhiều công trình mới chỉ dừng lại ở mặt phương pháp luận là chủ yếu hoặc chỉ tập trung nghiên cứu trên phạm vi khá rộng hoặc chỉ đề cập đến một khía cạnh nào đó một số khâu của công tác xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT. Đến nay chưa có công trình nghiên cứu một cách tổng thể, về nội dung xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT cấp địa phương, và chưa có giải pháp tổng thể cho việc xây dựng đội ngũ này. Mặt khác, trong quá trình thực tiễn của mỗi nước, mỗi địa phương có điểm khác nhau.

Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, và yêu cầu CNH, HĐH đất nước, đòi hỏi phải có công trình nghiên cứu một cách có hệ thống và hoàn chỉnh, trên tất cả các nội dung xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT, nhằm tìm ra giải pháp xây dựng đội ngũ CCQLNN về kinh tế mạnh đáp ứng yêu cầu thực tiễn hiện nay.

Ở CHDCND Lào hiện nay có rất ít công trình nghiên cứu có hệ thống về vấn đề này. Do vậy, cần phải tiếp tục được nghiên cứu giải quyết, phù hợp với điều kiện của Lào nói chung, ở tỉnh BLKS nói riêng.

1.3.3. Quan điểm kế thừa và phát triển mới của đề tài

Luận án trân trọng và cố gắng kế thừa một cách có chọn lọc những kết quả nghiên cứu về mặt lý luận cũng như một số ý tưởng về giải pháp của các tác giả đi trước để tìm ra bài học kinh nghiệm vận dụng vào tình hình thực tế ở CHDCND Lào nói chung, tỉnh BLKS nói riêng.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG Ở CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Đội ngũ CCQLNN về kinh tế trong bộ máy của chính quyền địa phương

2.1.1. Khái niệm, phân cấp, chức năng, quyền hạn và tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về kinh tế của chính quyền địa phương

2.1.1.1 *Quản lý nhà nước về kinh tế của chính quyền địa phương*

★**Khái niệm:** QLNN về KT là sự quản lý của Nhà nước đối với toàn bộ nền kinh tế quốc dân bằng quyền lực Nhà nước thông qua cơ chế QLKT nhằm bảo đảm tốc độ tăng trưởng và phát triển của nền KT quốc dân. Nhà nước quản lý toàn bộ nền KT quốc dân với tư cách là một hệ thống lớn và phức tạp do vô số các phần tử nhỏ hơn với cấp độ khác nhau hợp thành trong mối tương tác nhằm phát huy tính năng động của mỗi bộ phận và toàn hệ thống. Theo nghĩa rộng, QLNN về KT được thực hiện thông qua cả 3 loại cơ quan lập pháp, hành pháp và tư pháp của Nhà nước. Theo nghĩa hẹp, QLNN về KT được hiểu như hoạt động quản lý có tính chất Nhà nước nhằm điều hành nền KT, được thực hiện bởi cơ quan hành pháp (Chính phủ). Theo nghĩa này QLNN về KT được gọi là quản lý hành chính- KT. QLNN về KT phụ thuộc vào mô hình KT, khi mô hình KT thay đổi thì vai trò, chức năng, bộ máy và CB, CC cũng phải thay đổi cho phù hợp.

★ *Phân cấp chức năng, quyền hạn quản lý Nhà nước về kinh tế cấp Trung ương và địa phương*

Luận án trình bày phân cấp chức năng, quyền hạn QLNN về KT cấp Trung ương và địa phương: phân cấp Trung ương - địa phương là phân cấp việc thực hiện các nhiệm vụ QLNN trong hệ thống hành chính nhà nước, nhằm đạt hiệu quả cao nhất trong QLNN, theo tinh thần cấp nào

nắm thông tin và xử lý kịp thời, thực hiện có hiệu quả nhất, bảo đảm sự tiện lợi của nhân dân thì giao cho cấp đó thực hiện. Chính quyền địa phương được thành lập đặt dưới sự lãnh đạo và phục tùng tuyệt đối chính quyền Trung ương. Nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền địa phương dựa trên cơ sở pháp luật được phân cấp để thực hiện chức năng QLNN ở địa phương.

2.1.1.2. Tổ chức bộ máy của các cấp chính quyền địa phương trong QLKT: Luận án đã đề cập đến tổ chức bộ máy QLNN về KT của cấp chính quyền địa phương của Lào, để thấy rõ mối quan hệ chặt chẽ giữa CCQLNN về KT và bộ máy quản lý. Ở cấp tỉnh có bộ máy QLNN về KT có quan hệ dọc với Trung ương. Cấp tỉnh có các sở, còn ở cấp huyện có các phòng QLNN về KT. Căn cứ vào đặc điểm, vai trò của CCQLNN về KT ở CHDCND Lào các sở chuyên môn sau đây được gọi là cơ quan QLNN về KT: sở Công nghiệp - Thương mại, sở Giao thông - Vận tải, sở Nông - Lâm nghiệp, sở Tài chính, sở Năng lượng - Mỏ, sở Kế hoạch - Đầu tư.

2.1.2. Khái niệm, phân loại, vai trò đội ngũ CCQLNN về KT

★ **Khái niệm:** CCQLNN về KT là người làm việc trong lĩnh vực QLNN về KT, được bố trí trong hệ thống các cơ quan QLKT nằm trong bộ máy nhà nước.

★ Khái niệm đội ngũ CCQLNN về KT

Đội ngũ CCQLNN về KT là khối đông người làm việc trong lĩnh vực QLNN về KT, được tập hợp và tổ chức thành một lực lượng có cơ cấu, số lượng, chất lượng, cùng chức năng hoặc nghề nghiệp.

★ **Phân loại trong đội ngũ CCQLNN về KT:** Luận án đã đưa ra cách phân loại CCQLNN về KT, hiện nay có nhiều cách phân loại tùy theo tiêu thức và mục đích khác nhau: - Theo nội dung và đặc trưng công việc, thì đội ngũ CCQLNN về KT gồm 3 nhóm chính: + *Nhóm 1:* Các nhà hoạch định chính sách kinh tế. + *Nhóm 2:* Chuyên gia. + *Nhóm 3:* Nhân viên nghiệp vụ - kỹ thuật. - Theo cấp quản lý của hệ thống, thì đội ngũ CCQLNN về KT gồm 3 nhóm: + Nhóm cao cấp. + Nhóm cấp trung. + Nhóm cấp cơ sở. - Dựa vào việc phân cấp quản lý, đội ngũ này được chia thành 3 loại: + CCQLNN về KT cấp Trung ương. + CCQLNN về KT cấp tỉnh. + CCQLNN về KT cấp huyện. - Dựa vào lĩnh vực, ngành nghề, đội ngũ này được phân loại thành CCQLNN về KT ngành: Công nghiệp - Thương mại, Nông - Lâm nghiệp, Năng lượng - Mỏ,...

Thực tế, CCQLNN về KT ở cấp địa phương không phải ai cũng thuần tuý làm mỗi một nhiệm vụ QLNN về KT. Vì vậy, sự phân định CCQLNN về KT cấp địa phương ở từng cơ quan, từng tổ chức chỉ mang tính chất tương đối.

★Vai trò của đội ngũ CCQLNN về KT

Vai trò của đội ngũ CCQLNN về KT thể hiện tập trung trên các phương diện cơ bản:- Trực tiếp tham gia xây dựng đường lối đổi mới KT của đất nước.- Trực tiếp thực hiện và góp phần hoàn thiện đường lối đổi mới. - Đảm nhiệm phần lớn các hoạt động KT-XH của bộ máy nhà nước, mà trước hết là việc thực hiện chức năng quản lý như: dự báo, kế hoạch, tổ chức, điều khiển, kiểm tra, điều chỉnh... - Tạo môi trường, sử dụng các công cụ KT quan trọng để tác động, điều tiết nền KT thị trường. Ngày nay, vai trò của CCQLNN về KT càng trở nên quan trọng, bởi vì: KT-XH phát triển toàn diện khiến cho cạnh tranh thị trường thêm quyết liệt, đòi hỏi càng nhiều phương án, quyết định quản lý cũng như sự lựa chọn phương án tối ưu càng khó khăn, phức tạp hơn.

2.1.3. Yêu cầu mới đối với đội ngũ CCQLNN về KT

Trong quá trình đổi mới hiện nay, đội ngũ CCQLNN về KT phải đảm bảo các yêu cầu chung sau: *Thứ nhất*, phải có phẩm chất chính trị tốt, vững vàng kiên định trước các diễn biến khó khăn, phức tạp nơi địa phương, không quan liêu và xa rời thực tiễn. *Thứ hai*, có phẩm chất đạo đức cách mạng, giữ gìn thái độ khôn khéo, tinh táo trong quan hệ, tạo cho mình lối sống và nếp sống lành mạnh, kiên quyết chống các biểu hiện tiêu cực, sự sa sút về phẩm chất đạo đức. *Thứ ba*, phải là người có tầm nhìn chiến lược, biết nhận thức tình hình của đất nước, địa phương, lĩnh vực mình quản lý một cách sâu sắc, dự báo đúng tình hình, chủ động đề xuất, vận dụng sáng tạo chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước vào tình hình thực tế ở địa phương. *Thứ tư*, là người có năng lực tập hợp rộng rãi đội ngũ CC cấp dưới và các tầng lớp nhân dân các bộ tộc trong địa phương. *Thứ năm*, phải biết tận dụng, khai thác tiềm năng và sử dụng các nguồn lực có hiệu quả để phát triển nền KT, đồng thời phải biết hoạch định và thực hiện chính sách XH, bảo đảm sự thống nhất giữa phát triển KT và phát triển XH trong địa phương của mình quản lý. *Thứ sáu*, phải được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn tăng cường xuống cơ sở, mọi quyết định về chính sách KT - XH đều phải căn cứ vào tình hình thực tế ở địa phương, xuất phát từ nguyện vọng và

lợi ích của đông đảo quần chúng nhân dân các bộ tộc. *Thứ bảy*, có đủ sức khoẻ đảm đương nhiệm vụ được giao. *Thứ tám*, về cơ cấu đội ngũ có đủ các loại CC chuyên môn cho các ngành các cấp quản lý. Đồng bộ về cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc đảm bảo tính kết hợp, kế thừa và phát triển. *Yêu cầu mới: Thứ nhất* về chuyên môn nghiệp vụ, khoa học kỹ thuật: Có Kiến thức KTTT; Biết luật pháp trong nước và quốc tế; Biết ngoại ngữ thông dụng; Có khả năng ứng dụng khoa học, công nghệ mới trong quản lý...; *Thứ hai*, có phong cách làm việc khoa học, biết đề xuất các phương hướng và giải pháp nhằm tạo môi trường và điều kiện hoạt động sản xuất kinh doanh và thu hút đầu tư nước ngoài, nhằm nhanh chóng thúc đẩy KT- XH của địa phương và tiến hành CNH, HĐH đất nước.

2.2. Xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT cấp chính quyền địa phương ở CHDCND Lào

2.2.1. Mục đích, ý nghĩa xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT

★ **Mục đích:** *Thứ nhất*, nhằm tạo ra một lực lượng tiên phong, đủ phẩm chất và năng lực để đảm bảo nắm vững, trung thành với chủ nghĩa Mác-Lênin, quan điểm của Đảng NDCM Lào, kiên định XHCN. *Thứ hai*, để đảm bảo thực hiện thành công mục tiêu của Đảng NDCM Lào, là từng bước đưa đất nước tiến lên XHCN, xây dựng đất nước độc lập, hoà bình, dân giàu, nước mạnh, XH công bằng, dân chủ và văn minh. *Thứ ba*, nhằm tạo ra một lực lượng đồng bộ, đủ cả số lượng và chất lượng, có khả năng hội nhập nền KT quốc tế và khu vực, góp phần hoàn thiện bộ máy quản lý. *Thứ tư*, nhằm củng cố thêm lòng tin của mọi tầng lớp nhân dân các bộ tộc Lào đối với công cuộc đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo.

★ **Ý nghĩa :** Xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT Lào có ý nghĩa quan trọng: *Thứ nhất*, tiếp tục khẳng định quan điểm đúng đắn của Đảng NDCM Lào luôn coi công tác xây dựng CC, CCQLNN về KT là khâu then chốt của Đảng trong quá trình lãnh đạo cách mạng. *Thứ hai*, việc kiện toàn và phát triển đội ngũ CCQLNN về KT có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, trong những năm đổi mới vừa qua, cần phải có một đội ngũ CCQLNN về KT không chỉ đủ về số lượng mà còn phải nâng cao hơn nữa chất lượng hoạt động để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. *Thứ ba*, việc đẩy mạnh xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT là sự quan tâm của Đảng và Nhà nước Lào đối với công cuộc đổi mới, quyết tâm xây dựng một XH thật sự phát triển, công bằng, dân chủ và văn minh.

2.2.2. Nội dung xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT chính quyền địa phương

Luận án trình bày nội dung xây dựng đội ngũ CC trên các mặt như: Thứ nhất, *quy hoạch đội ngũ CCQLNN về KT*. Thứ hai, *xây dựng tiêu chuẩn đối với đội ngũ*. Thứ ba, *xây dựng tiêu chí đánh giá đội ngũ* bao gồm: *tiêu chí liên quan tới phẩm chất cá nhân; tiêu chí liên quan đến năng lực quản lý; các tiêu chí liên quan đến trình độ học vị; các tiêu chí liên quan đến hiệu quả công việc; các tiêu chí liên quan đến tính cách quan hệ với quần chúng; các tiêu chí liên quan đến mức độ đáp ứng nhu cầu công việc và tính hợp lý, đồng bộ của đội ngũ*. Thứ tư, *tuyển dụng và sử dụng đội ngũ*. Thứ năm, *đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ*. Thứ sáu, *chính sách đối với đội ngũ*.

2.2.3. Tổ chức bộ máy quản lý đội ngũ công chức

Trên cơ sở tính đặc thù của CHDCND Lào Luận án trình bày: Hệ thống các cơ quan tổ chức CB, CC (cấp tỉnh và cấp huyện). Tổ chức quản lý công tác CB, CC và phân cấp quản lý CC bao gồm: quy định nội quy, quy chế và chỉ dẫn những vấn đề liên quan đến công tác quản lý CC; Lập quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng CC; Quy định chức danh và tiêu chuẩn CC; Quy định về số lượng CC; Ban hành quy chế tuyển dụng, nâng ngạch; chế độ tập sự, thử việc; Đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá CC; Tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và chế độ chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật CC; Thực hiện thống kê, dữ liệu thông tin, sơ yếu lý lịch CC; Sắp xếp, bố trí, sử dụng CC; Tổ chức giải quyết các khiếu nại, tố cáo đối với CC; Thanh tra, kiểm tra việc thi hành các quy định của Pháp lệnh CC.

2.2.4. Những nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT

Luận án trình bày các nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT như: chính sách của Đảng và Nhà nước. Bộ máy QLNN về KT. Bản thân CCQLNN về KT. Mô hình KT. Hội nhập KT quốc tế, khu vực và CNH, HĐH. Khoa học- công nghệ.

2.3. Kinh nghiệm một số nước trong việc xây dựng đội ngũ CC

2.3.1. Kinh nghiệm một số nước trong khu vực

Luận án đã tham khảo kinh nghiệm một số nước trong khu vực Thái Lan, Trung Quốc, đặc biệt là Việt Nam có nghiên cứu đến cấp Tỉnh.

2.3.2. Một số bài học kinh nghiệm rút ra cho tỉnh BLKS

Luận án rút ra bài học kinh nghiệm của các nước đó là: Đảng uỷ các cấp là người đảm nhiệm trực tiếp đối với công tác CB, CC. Coi trọng giáo

đục tư tưởng chính trị, lý luận cho đội ngũ CC. Phải có quy hoạch, kế hoạch xây dựng đội ngũ CC một cách hệ thống và đồng bộ. Thực hiện tuyển chọn CC thông qua thi tuyển. Đánh giá, lựa chọn CC, sắp xếp CC phải xem xét tỉ mỉ tất cả các mặt, tránh sự sắp xếp thăng cấp CC một cách vội vàng trong khi điều kiện chưa chín muồi. Bố trí, sử dụng CC hợp lý đúng tiêu chuẩn, chuyên môn, nghề nghiệp. Quan tâm xu thế trẻ hoá, trí thức hoá, đồng bộ hoá đội ngũ CC lãnh đạo, quản lý. Thực hiện nghiêm túc chế độ luân chuyển CC cấp lãnh đạo. Có chế độ đãi ngộ, trả lương thích đáng dựa trên sự cống hiến thực tế của mỗi người. Có chính sách thích hợp trong việc bồi dưỡng đào tạo CC nữ và CC dân tộc thiểu số. Xây dựng, sắp xếp lại và củng cố, kiện toàn hệ thống các cơ quan tham mưu, các cơ sở đào tạo, mở rộng quan hệ hợp tác với nước ngoài, tham khảo kinh nghiệm một cách chọn lọc.

Chương 3

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CCQLNN VỀ KT Ở TỈNH BOLYKHĀMSAY

3.1. Quá trình hình thành, phát triển và thực trạng đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS

3.1.1. Đặc điểm chi phối việc hình thành, phát triển đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS

★ Đặc điểm về tự nhiên, KT- XH: Luận án trình bày đặc điểm vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, kinh tế, tập quán, truyền thống, văn hoá của tỉnh có tính đặc thù riêng chi phối, tác động đến việc xây dựng đội ngũ CC. Tỉnh BLKS có vị trí nằm ở miền Trung của nước CHDCND Lào: gồm có 7 huyện, có diện tích 15.977km². Là tỉnh có nhiều thuận lợi và lợi thế trong quá trình phát triển KT-XH. Nhưng ở một số nơi vẫn còn duy trì phương thức sản xuất lạc hậu. Tỉnh đa dân tộc, giữa các dân tộc và bộ tộc cũng có sự chênh lệch rất lớn về trình độ phát triển KT và văn hoá. Một số CC còn mang nặng tư tưởng người sản xuất nhỏ, trình độ kinh nghiệm quản lý yếu kém, phân công lao động chưa phát triển, năng suất lao động thấp. Trình độ dân trí so với mặt bằng chung cả nước còn tương đối thấp, nạn mù chữ còn khá phổ biến, chất lượng giáo dục rất thấp, hiện tượng thiếu giáo viên, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy nghèo nàn, cũ nát đặc biệt là ở các huyện cao

nguyên của tỉnh. Đây là vấn đề có ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT hiện nay.

★ Đặc điểm hệ thống tổ chức bộ máy chính quyền thực hiện chức năng QLNN về KT của tỉnh BLKS: Được cơ cấu thành các khối như sau: Khối chính trị, khối văn hoá - XH, khối luật pháp, khối tổ chức chính trị, khối KT. Đối với khối KT có 6 sở: Sở Kế hoạch - Đầu tư, Sở Công nghiệp - Thương mại, Sở Giao thông - Vận tải, Sở Tài chính, Sở Nông - Lâm nghiệp, Sở Năng lượng - Môi trường. Đến nay, hệ thống tổ chức bộ máy thực hiện chức năng QLNN về KT vẫn còn nhiều khâu chùng chéo về chức năng, trùng lặp về nhiệm vụ, thủ tục hành chính còn rườm rà, phức tạp. Việc tinh giản biên chế chưa đạt được kết quả như mong muốn, còn một số cơ quan còn phình to ra.

3.1.2. Đặc điểm quá trình hình thành, phát triển đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS, gắn liền với đặc trưng của cơ chế QLKT từng thời kỳ như sau:

- Trước năm 1975, tỉnh BLKS chưa được thành lập, giai đoạn này CHDCND Lào là một nước thuộc địa. Đội ngũ CCQLNN về KT của Lào quá nhỏ bé về số lượng, và đơn giản về cơ cấu.

- Giai đoạn từ năm 1975 - 1985, sau khi giành được chính quyền, Cơ chế tập trung quan liêu bao cấp ngay từ đầu đã được triển khai rộng. Năm 1983, đội ngũ CC của Nhà nước đã lên tới 120.000 người, Bộ máy của Nhà nước công kênh và kém hiệu quả.

- Giai đoạn 1986 đến nay, bước đầu tỉnh có CC 1.816 người, năm 1993 có 2.586 người trong đó CCQLNN về KT có 292 người và tăng dần đến năm 2008 có 4.300 người, trong đó có 769 người là CCQLNN về KT. Công tác CB, CC cũng đạt được thành công đáng kể, về mặt cơ cấu tổ chức và số lượng, chất lượng CC. Từng bước đã hình thành nên đội ngũ CCQLNN về KT đáp ứng được phần nào do với yêu cầu và nhiệm vụ mới của cách mạng. Tuy nhiên, sự phát triển đó mới chỉ là bước đầu, bên cạnh những thành tựu vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập cần phải được củng cố nhằm xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT trở thành lực lượng then chốt, thực hiện thắng lợi công cuộc đổi mới ở tỉnh BLKS.

3.1.3. Thực trạng đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS

★ Về số lượng: CC của tỉnh tăng dần năm 2000 có 3.242 người, năm 2008 là 4.300 người tăng 64,05%, chiếm 1,82% dân số. Số CCQLNN về

KT tăng tương tự 621 người (2000) tăng lên 769 người (2008) tăng 23,83%, chiếm 17,88% tổng số CC của tỉnh. So sánh số lượng CCQLNN về KT của tỉnh với số lượng CCQLNN về KT của Viêng Chăn chiếm 15,35% và Cả nước chiếm 16,05, cho thấy số CCQLNN về KT của tỉnh chiếm tỷ lệ nhiều hơn Viêng Chăn và Cả nước.

★Về cơ cấu đội ngũ CCQLNN về KT

- **Về cơ cấu tầng**, CCQLNN về KT phần lớn tập trung làm việc ở trên tỉnh, trung bình khoảng 55%, còn làm việc ở huyện tương rất ít.

- **Về cơ cấu giới tính**, nam chiếm tỷ lệ nhiều hơn trong tổng số CCQLNN về KT chiếm tới 79,2%, CC nữ chỉ chiếm 20,8%.

- **Về độ tuổi**: CCQLNN về KT có độ tuổi dưới 35 tuổi chiếm tỷ lệ 37,84%, có độ tuổi 35 - 50 chiếm 57,99% còn trên 50 tuổi chiếm 4,17%. Số liệu cho thấy, cơ cấu độ tuổi đội ngũ CCQLNN về KT tương đối hợp lý. Tuy nhiên, so với yêu cầu của thời kỳ đổi mới, hội nhập KT quốc tế và khu vực, phải tiếp tục trẻ hoá.

- **Cơ cấu dân tộc**: CC dân tộc thiểu số rất ít, năm 2008 CC dân tộc Lào Thâng chỉ chiếm 0,52%, CC dân tộc Lào Xung chỉ chiếm 0,56%, những CC này làm việc ở các huyện miền núi. Như vậy, số lượng CC dân tộc thiểu số ở tỉnh BLKS vẫn còn thiếu so với yêu cầu của công việc, trong khi dân tộc Lào Xung ở tỉnh chiếm tỷ lệ tới 18,11% tổng dân số của tỉnh và Lào Thâng chiếm 10,79%. Khác với thủ đô Viêng Chăn có tỷ lệ người dân tộc thiểu số ít hơn so với tỉnh BLKS.

- **Về cơ cấu ngành nghề**, theo khảo sát thực tế thấy rằng CCQLNN về KT tính trung bình là khoảng 65% có bằng cấp và làm việc đúng ngành nghề.

3.2. Thực trạng xây dựng đội ngũ CCQLNN Về KT

Luận án đã phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT trên các nội dung: 1. Về quy hoạch, kế hoạch đội ngũ CC. 2. Về xây dựng tiêu chuẩn đối với đội ngũ CC. 3. Về xây dựng tiêu chí đánh giá. 4. Về tổ chức tuyển dụng, sử dụng đội ngũ CC. 5. Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC. 6. Về tổ chức bộ máy quản lý CC (Về hệ thống các cơ quan tổ chức CB, CC, tổ chức quản lý, phân cấp quản lý và phối hợp hoạt động của bộ máy quản lý CC). 7. Về tổ chức thực hiện luật pháp, các văn bản pháp qui, chính sách đối CC.

Khi trình bày thực trạng xây dựng đội ngũ CCQLNN về kinh tế ở tỉnh BLKS, luận án đã đưa ra số liệu minh chứng về chất lượng đội ngũ CCQLNN về KT của tỉnh từ năm 2000- 2008:

★Phân tích kết quả điều tra đội ngũ CCQLNN về KT

NCS phát phiếu điều tra cho 50 người, trong đó có 40 người là CC lãnh đạo các sở ban, ngành cấp tỉnh từ trưởng phòng đến giám đốc và có 10 người là CC chuyên môn. Bằng cách sử dụng 6 nội dung 24 tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc, mức độ đáp ứng nhu cầu đồng bộ của đội ngũ CCQLNN về KT, qua tiến hành phát phiếu điều tra thấy rằng: Chỉ có 0,83% nhận xét xuất sắc, 57,22% tốt, 31,66% trung bình, 10,29% kém. Có 28% không đáp ứng được về cơ cấu giới tính, 10% không đáp ứng được về cơ cấu độ tuổi, 34% không đáp ứng được về cơ cấu dân tộc và 16 % bất hợp lý, 35% không đáp ứng được về cơ cấu ngành nghề, 30% không đáp ứng được về chuyên môn và 10% hiệu quả công việc kém.

Tương tự như trên, NCS phát phiếu điều tra cho hai doanh nghiệp nhà nước: công ty phát triển nông thôn và công ty thương mại xuất - nhập khẩu, với tổng số 52 người. Kết quả điều tra cho thấy, có 16,94% nhận xét xuất sắc, 39,52% tốt, 32,08% trung bình, 10,52% kém và không sử dụng được 0,94%. Về mức độ đáp ứng đồng bộ, toàn diện, có 5% nhận xét không đáp ứng được về cơ cấu giới tính, 5% không đáp ứng được về cơ cấu độ tuổi, 24% không đáp ứng được về cơ cấu dân tộc và 2,5 % là bất hợp lý, 2,5% không đáp ứng được về cơ cấu ngành nghề, 2,5% không đáp ứng được về chuyên môn và 2,5% hiệu quả công việc kém. So với sự đánh giá của lãnh đạo các Sở, ban, ngành thì chênh lệch nhau rất lớn, cụ thể là hai doanh nghiệp nhà nước đánh giá đội ngũ CCQLNN về KT đầy đủ từ xuất sắc đến không sử dụng được. Số liệu, thấy rằng đội ngũ CCQLNN về kinh tế vẫn còn nhiều yếu kém cần phải được khắc phục. Mặt khác đây là việc tiến hành phát phiếu điều tra lần đầu tiên và do tâm lý của lãnh đạo các sở, ban, ngành có liên quan và hai doanh nghiệp chưa giám nhận xét thẳng thắn đội ngũ CC của mình vì liên quan đến nhiều trách nhiệm.

★Về trình độ chuyên môn của đội ngũ CCQLNN về KT.

Năm 2000 CCQLNN về KT không qua đào tạo chiếm 7,24%, có trình độ sơ cấp chiếm 18,67%, trung cấp chiếm 53,62%, cao đẳng 18,19%, đại học 2,09%, sau đại học chiếm 0,19%. Đến năm 2008, qua điều chỉnh, bổ

sung và sắp xếp lại nhiều lần, chất lượng CC của Tỉnh có thay đổi theo hướng tốt lên nhưng rất ít, cụ thể là CC không qua đào tạo giảm xuống so với năm 2000 là - 6,85%, có trình độ sơ cấp giảm xuống là - 9,81%, có trình độ trung cấp tăng lên là + 5,80%, có trình độ cao đẳng tăng +5,75%, có trình độ đại học tăng + 5,45%, sau đại học tăng + 1,91%. Nếu so sánh với trình độ CCQLNN về KT ở Viêng Chăn và cả nước thấy rằng tỉnh BLKS có đội ngũ CCQLNN về KT có trình độ cao ít hơn (chưa tính đến trình độ chuyên môn khác như ngoại ngữ, tin học). Đây đang là vấn đề đặt ra cho tỉnh BLKS.

★ Về trình độ lý luận chính trị

Năm 2000, số đông CCQLNN về KT chưa qua lớp lý luận chính trị chiếm 92,59%, qua tập huấn 5,63%, sơ cấp 1,61%, trung cấp không có, cao cấp 0,17%. CC khối khác cũng có tình trạng tương tự. Đến năm 2008 số CCQLNN về KT có trình độ cao cấp chiếm 1,04 %, trung cấp chiếm 7,42%, sơ cấp chiếm 0,52%, tập huấn chiếm 1,69%, chưa qua đào tạo chiếm 89,33%, riêng CC nữ của tỉnh có trình độ lý luận cao gần như không có. Qua số liệu trên cho thấy trình độ lý luận không thay đổi được bao nhiêu, chỉ có CC không qua đào tạo giảm xuống và có trình độ trung cấp tăng lên 7,42%, còn trình độ cao cấp cũng tăng, nhưng không đáng kể.

★ Về trình độ văn hoá, ngoại ngữ, tin học của đội ngũ CCQLNN về KT

+ Trình độ văn hoá, năm 2000 CCQLNN về KT có trình độ dưới phổ thông trung học chiếm 17,23%, phổ thông trung học chiếm 82,77%. Năm 2008 CCQLNN về KT có trình độ văn hoá dưới phổ thông trung học chiếm 13,30%, phổ thông trung học chiếm 86,7%. So sánh với CC khối khác thì CCQLNN về KT có trình độ phổ thông trung học cao hơn. Theo số liệu, sau 8 năm CCQLNN về KT có trình độ văn hoá dưới phổ thông trung học giảm xuống và có trình độ phổ thông trung học tăng so với năm 2000. Tuy nhiên, vẫn còn một số chưa tốt nghiệp phổ thông trung học cần phải tiếp tục được giải quyết.

+ Trình độ tiếng Anh (A,B) chiếm 19,89%, trình độ C chỉ chiếm 1,30%, còn lại 78,81% không biết tiếng Anh. Biết tiếng Việt chiếm 8,06%, giỏi tiếng Việt chiếm 2,6% số còn lại 89,34% không biết.

+ Về tin học: Số đông CCQLNN về KT cấp tỉnh 45,77 % có kiến thức cơ sở về tin học văn phòng, còn ở cấp huyện tỷ lệ này rất thấp.

- Đối với CC lãnh đạo chủ chốt ở 6 Sở khối KT thì chỉ có 9 người có trình độ sau đại học (trong đó chỉ có 02 người là tốt nghiệp chính quy, còn lại do Bộ giáo dục nâng cấp lên), có 02 người là tốt nghiệp đại học, 02 người cao đẳng và số còn lại là trung cấp. Có 02 người có trình độ lý luận cao cấp, 02 người có trình độ trung cấp, 02 người có trình độ sơ cấp, qua lớp tập huấn 02 người và 12 người chưa qua đào tạo lý luận chính trị. Với số liệu này tự nó nói lên những điều thiếu sót, về trình độ CC lãnh đạo chủ chốt các Sở, cần phải được nhanh chóng khắc phục.

3.3. Đánh giá chung

3.3.1. Những kết quả chủ yếu

- Về đội ngũ CCQLNN về KT: Đội ngũ CCQLNN về KT đã có những bước phát triển, số lượng ngày càng tăng hơn so với các năm trước, từ cấp cơ sở đến nhóm cao cấp. Chất lượng của đội ngũ CCQLNN về KT của tỉnh được nâng lên rõ rệt. Cơ cấu độ tuổi tương đối hợp lý, đảm bảo được tính kế thừa và tính liên tục.

- Về xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT: Bước đầu đã xây dựng được quy hoạch CC lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh và cấp huyện. Công tác đào tạo, bồi dưỡng ngày càng được quan tâm đầu tư và có những chuyển biến tích cực. Việc tuyển dụng đã bắt đầu có một số cơ quan trong khối KT có sự thay đổi từ chỗ xét tuyển là chính đến tổ chức thi tuyển dựa trên yêu cầu thực tế của cơ quan, đơn vị và tiêu chuẩn đã được Nhà nước quy định.

- Về tổ chức quản lý đội ngũ CCQLNN về KT: Công tác quản lý, bảo vệ CC ngày càng đi vào nề nếp, kỷ luật, kỷ cương ngày càng cao. Việc phân cấp quản lý giữa Trung ương và địa phương, các ngành chiều dọc và các cơ quan chiều ngang, sự phối hợp hành động của các cơ quan QLCC có sự thay đổi theo hướng tiến bộ.

3.3.2. Những hạn chế, yếu kém

- Về đội ngũ CCQLNN về KT tuy đông đảo nhưng chưa mạnh, chưa có đội ngũ chuyên gia cố vấn và thiếu CCQL giỏi, nhân viên nghiệp vụ thông thạo. Có tình trạng vừa thừa vừa thiếu CC, nhân viên phục vụ còn chiếm tỷ lệ cao. CCQLNN về KT kể cả lãnh đạo chủ chốt số đông chưa đảm bảo được về trình độ chuyên môn, lý luận, ngoại ngữ, tin học. Cơ cấu CC vừa thiếu vừa không đồng bộ, phần lớn tập trung làm việc ở trên

tinh, làm việc ở cấp huyện rất ít. CC nữ ở các sở rất ít ỏi, thiếu CC dân tộc thiểu số. Năng lực công tác, hiệu quả công việc chưa cao, cách giải quyết công việc của một số CC chưa theo kịp với cơ chế mới, còn làm việc theo thói quen của cơ chế quản lý cũ, thiếu năng động sáng tạo, thiếu sâu sát tới các đơn vị địa phương, cơ sở. Một bộ phận đội ngũ CC phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng chưa thật vững mạnh, suy giảm lòng tin vào lý tưởng cách mạng, thoái hoá, biến chất, tham nhũng, sách nhiễu dân.

- Công tác xây dựng đội ngũ CC ở các cấp chậm được thay đổi, còn yếu và chưa đồng bộ ở các khâu: quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá... Chế độ công vụ, quy chế CC chưa được hoàn thiện. Công tác quản lý CC không sát sâu, còn nhiều lỏng lẻo đến nay chưa xây dựng được và quản lý hồ sơ CC theo đúng quy chế của Trung ương quy định.

3.3.3. Nguyên nhân

3.3.3.1. Nguyên nhân của ưu điểm: Nguyên nhân quan trọng là các cấp uỷ đảng, lãnh đạo có sự đoàn kết, đã đề ra đường lối, chiến lược, sách lược, cơ chế đào tạo, bồi dưỡng, quản lý và thực hiện chính sách tốt đối với CC trong từng giai đoạn phù hợp. Những thành tựu của công cuộc đổi mới hơn 20 năm đã tạo ra những nhân tố quan trọng đổi mới công tác CB, CC, cả mặt lý luận cũng như thực tiễn và nâng cao chất lượng đội ngũ CC.

3.3.3.2. Nguyên nhân của nhược điểm: Các cơ quan làm công tác quản lý CC chưa dự báo được những tình huống mới, chưa hiểu được nội dung, yêu cầu mới đối với công tác CB, CC. Một số cấp uỷ Đảng, chính quyền các sở, địa phương chưa quán triệt sâu sắc đường lối, quan điểm chỉ đạo của Đảng về công tác tổ chức và CC, coi nhẹ, buông lỏng, thiếu tinh thần trách nhiệm trong việc bồi dưỡng CC. Do cơ chế, phương thức giải quyết mối quan hệ giữa các Bộ với chính quyền địa phương chậm được thay đổi. Những điều kiện về lịch sử, địa lý và đặc điểm KT-XH, phong tục tập quán. Môi trường quản lý còn bất cập, dẫn đến hiệu lực, hiệu quả của công tác CB, CC chưa cao.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP TIẾP TỤC ĐỔI MỚI VIỆC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ Ở TỈNH BOLYKHĂMSAY

4.1. Phương hướng xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT

4.1.1. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của tỉnh BLKS đến năm 2020

4.1.1.1. Bối cảnh phát triển

Luận án trình bày tình hình thế giới, khu vực và trong nước có những thời cơ và thách thức tác động đến công tác CB, CC ở tỉnh BLKS.

4.1.1.2. Mục tiêu phát triển đến năm 2020

- Đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng KT liên tục và bền vững. Chuyển dịch cơ cấu KT, xây dựng cơ cấu ngành, thành phần KT, vùng, lãnh thổ và đảm bảo phát triển đồng bộ. GDP trung bình 8%/năm, thu nhập trung bình đầu người đạt được 1.200 USD/năm, Xoá đói giảm nghèo cho dân được về cơ bản (90%).

- Nâng cao hiệu lực quản lý vĩ mô của Nhà nước đối với KT đảm bảo KT-XH phát triển theo hướng XHCN. Củng cố và phát triển doanh nghiệp nhà nước vững mạnh, giữ vai trò dẫn đầu trong nền KT.

4.1.1.3. Chiến lược phát triển nhân lực của tỉnh đến năm 2020

Phát triển nguồn nhân lực phải gắn chặt với nhiệm vụ chính trị của địa phương, Phát triển nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển và cơ cấu KT, cũng như yêu cầu hội nhập. Đào tạo người về thể chất, làm cho họ có sức khoẻ tốt đảm đương được công việc. Phát triển nhân lực về tinh thần, đạo đức cách mạng, ngăn chặn mê tín, từng bước xây dựng XH mới, XH trí thức.

4.1.2. Mục tiêu, phương hướng xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS

4.1.2.1. Mục tiêu

a. *Mục tiêu tổng quát:* Xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT xuất phát từ yêu cầu của nhiệm vụ chính trị chung và nhiệm vụ lãnh đạo, QLKT hiện nay của địa phương, cơ cấu hợp lý, bộ máy tinh giản, năng động, ngang tầm với nhiệm vụ chính trị và tình hình cụ thể để đảm bảo sự phát triển KT-XH, hội nhập kinh tế quốc tế, CNH, HĐH.

b. Mục tiêu và nhiệm vụ cụ thể

CC lãnh đạo, quản lý có trình độ chuyên môn tốt nghiệp đại học trở lên và cao cấp lý luận chính trị đạt 100%. CC chuyên viên, chuyên viên chính các cấp có trình độ cao đẳng, đại học chuyên môn và sơ cấp hoặc trung cấp lý luận 100%. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng CC dân tộc thiểu số, CC nữ chiếm 30% tổng số CC lãnh đạo các cấp của tỉnh. Phấn đấu trẻ hoá đội ngũ CC, nâng tỷ lệ CC trẻ lên, giảm CC lớn tuổi ở mức hợp lý.

4.1.2.2. Phương hướng xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT phải xuất phát từ chiến lược phát triển KT-XH của địa phương. *Thứ hai*, xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT phải bảo đảm có hiệu quả KT-XH. *Thứ ba*, xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT phải có tính hệ thống. *Thứ tư*, xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT phải quán triệt quan điểm phát triển, lịch sử, bản sắc dân tộc đồng thời học tập kinh nghiệm các nước trong khu vực và thế giới. *Thứ năm*, giữ vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác CB, CC đồng thời phát huy sức mạnh và trách nhiệm của các ngành, các cấp trong việc xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT. *Thứ sáu*, thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ.

4.2. Những giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS

4.2.1. Rà soát điều tra, đánh giá đội ngũ CCQLNN về KT: Thực hiện một quy trình khảo sát, đánh giá CC hợp lý, khách quan trên những các tiêu chuẩn, tiêu chí với 6 nội dung, 24 tiêu chí phản ánh mức độ hợp lý hay không hợp lý của đội ngũ CCQLNN về KT. Tập thể cấp uỷ, Ban thường vụ và cơ quan tổ chức CB, CC phải công tâm, nội bộ đoàn kết, chỉ đạo chặt chẽ, thống nhất thực hiện công việc này.

4.2.2. Đổi mới và hoàn thiện quy hoạch, kế hoạch hoá đội ngũ CC: Trước hết nhận thức đúng tầm quan trọng của quy hoạch và thực hiện nghiêm túc công tác quy hoạch đội ngũ CC; xác định mục tiêu, tiến hành các nội dung quy hoạch. Nội dung chính của quy hoạch là tạo nguồn CC và dự bị lâu dài. Việc dự bị nguồn phải căn cứ vào yêu cầu, trách nhiệm của từng vị trí, chức danh đề lựa chọn cho phù hợp và đủ tiêu chuẩn. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải tiến hành ngay sau khi quy hoạch và gắn với quy hoạch. Giải quyết tốt các vấn đề nảy sinh sau khi tiến hành quy hoạch. Hằng năm tiến hành tổng kết đánh giá kết quả, tìm

nguyên nhân, bổ sung kịp thời những khiếm khuyết trong việc thực hiện quy hoạch CC.

4.2.3. Đổi mới việc tuyển dụng, sử dụng CCQLNN về KT

★ **Đổi mới công tác tuyển dụng:** Tuyển dụng CC theo nguyên tắc dân chủ, công bằng, đảm bảo tính khách quan, trung thực, mọi người đều được bình đẳng trong việc thi tuyển, ai có tài, có đức phải được trọng dụng. Có cơ chế phân cấp cho địa phương, cơ sở chủ động áp dụng phương pháp tuyển dụng linh hoạt phù hợp với đặc điểm hoàn cảnh của sở, ban, ngành và địa phương.

★ Sắp xếp, bố trí CCQLNN về KT

Sắp xếp bố trí CC đảm bảo ổn định, cụ thể, đảm bảo cơ cấu 3 thế hệ và chuyên môn hoá theo ngành. Trẻ hoá và đẩy mạnh việc tiêu chuẩn hoá CC sở, ban, ngành cấp tỉnh và cấp huyện, hạn chế việc bố trí, đề bạt CC lớn tuổi, mất sức vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt. Quyết tâm loại bỏ CC thiếu kiến thức, phẩm chất, năng lực, đạo đức ra khỏi chức vụ lãnh đạo quản lý, đồng thời cũng kiên quyết không nhận những người bị kỷ luật, sa thải từ các tổ chức khác.

★ Thực hiện luân chuyển, điều động đội ngũ CCQLNN về KT

Tiến hành cụ thể, rõ ràng, có kế hoạch chặt chẽ, chủ động, vừa tích cực vừa thận trọng, kết hợp các biện pháp tổ chức, thực hiện chính sách và công tác tư tưởng để CC thông suốt và tự giác thực hiện. Số CC trong diện luân chuyển, điều động là những CC trong diện nguồn, trong diện quy hoạch, một số công chức lãnh đạo chủ chốt các sở, ban ngành. Nhất thiết không luân chuyển CC bị kỷ luật, năng lực yếu, uy tín giảm, không có triển vọng phát triển, CC sắp xếp dôi dư.

★ Đổi mới việc bổ nhiệm, đề bạt CCQLNN về KT

Đề bạt, bổ nhiệm theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch, căn cứ vào tình hình thực tế của địa phương. Giao việc cho CC lúc đang độ chín, đang đi lên, không nên để lúc CC đã chững lại hoặc có chiều hướng đi xuống mới đề bạt. Quy định rõ thời hạn được đề bạt, không để một người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý chủ chốt kéo dài quá hai nhiệm kỳ ở một địa phương hay một ngành. Kiên quyết khắc phục tình trạng đã lên không có xuống, đã vào không có ra. Có quy định và mở rộng hình thức từ chức, bãi miễn chức vụ,... nếu CC không hoàn thành công việc được giao. Bổ sung

nguyên tắc bổ nhiệm, đề bạt CC thông qua thi tuyển, tổ chức phỏng vấn các ứng cử viên và đánh giá kết quả theo tiêu chí cụ thể.

4.2.4. Đào tạo và đào tạo lại đội ngũ CC kết hợp với thực tiễn bằng cách tăng cường xuống cơ sở

★ Phát động phong trào rộng rãi tự học tập, rèn luyện

Tiến hành giáo dục ý thức tự học tập cho công chức, có chế độ chính sách và bắt buộc với việc tự học, tự nghiên cứu. Định kỳ kiểm tra kiến thức và trình độ chuyên môn đối với từng loại công chức, có quy chế kiểm soát việc sử dụng công chức sau đào tạo, bảo đảm làm đúng ngành nghề.

★ Xây dựng và hoàn thiện hệ thống trường, lớp đào tạo

Tăng cường cơ sở vật chất phương tiện kỹ thuật giảng dạy, có kế hoạch bồi dưỡng nâng cao kiến thức cho đội ngũ giảng viên hiện có, đồng thời phải xây dựng và thực hiện chính sách đãi ngộ hợp lý đối với CC, giáo viên. Xây dựng hệ thống giáo trình, giáo khoa bảo đảm chất lượng. Xây dựng và thực hiện tốt các quy chế đào tạo, bồi dưỡng CC. Tăng cường công tác quản lý, lưu trữ hồ sơ, tài liệu phục vụ cho công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng một cách đầy đủ, khoa học.

★ Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng CCQLNN về KT. Chọn trọng tâm, trọng điểm các ngành đang cần đào tạo. Đối tượng tham gia chương trình hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng là những người đang đảm nhận tốt các chức vụ nhất định và CC trong diện quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng để phát triển hơn. Đối với tỉnh BLKS với điều kiện và khả năng thực tế, việc đào tạo, bồi dưỡng CC lãnh đạo chủ chốt chỉ nên hợp tác với các nước bạn bè chiến lược. Đối với CC chuyên môn có thể hợp tác với các nước trong khu vực theo sự quy định của Trung ương.

★ Phát triển giáo dục quốc dân: Làm cho công tác giáo dục, đào tạo trở thành nghĩa vụ của toàn xã hội. Tạo điều kiện cho người nghèo, phụ nữ, dân tộc thiểu số được đi học chuyên môn theo khả năng, năng khiếu, gắn liền với yêu cầu chính trị và phát triển KT-XH của địa phương.

★ Đào tạo, bồi dưỡng gắn liền với thực tiễn bằng cách tăng cường xuống cơ sở: Cần đẩy mạnh việc đưa CC vào thử thách thực tiễn thông qua tăng cường xuống cơ sở. Hình thức đưa CC vào rèn luyện thực tiễn qua tăng cường xuống cơ sở tốt nhất nên phối hợp đi tăng cường cơ sở

theo sự phân công trực tiếp của cấp uỷ và đi theo chiều dọc chuyên môn. Thời hạn qua thực tiễn tăng cường xông cơ sở chỉ nên giới hạn từ 1- 3 năm và có chính sách thoả đáng để họ yên tâm thực hiện nhiệm vụ, sau đó cần phải tiến hành đánh giá CC, tổng kết công việc và báo cáo lên cấp trên.

4.2.5. Kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của các tổ chức bộ máy quản lý

★ Kiện toàn bộ máy và phối hợp hoạt động xây dựng đội ngũ CC: Tiến hành rà soát sắp xếp bộ máy hợp lý, đẩy mạnh giảm biên chế, làm cho bộ máy thực sự gọn nhẹ, có hiệu quả và hiệu lực. Xác định rõ nhiệm vụ chức năng ở từng vị trí công tác của mỗi CC trong bộ máy. Xây dựng hợp lý cơ cấu tổ chức bộ máy ở mỗi ngành, mỗi cấp và từng cơ quan, theo nguyên tắc mỗi tổ chức, mỗi cơ quan và bộ phận hợp thành đều có chức năng và nhiệm vụ rõ ràng, mỗi phần việc đều có cơ quan, bộ phận và con người phụ trách cụ thể.

★ Nâng cao chất lượng hoạt động của các tổ chức bộ máy QLCC: Thực hiện tiêu chuẩn hoá đối với đội ngũ CC làm công tác tham mưu, đặc biệt là ban tổ chức tỉnh, huyện cần được lựa chọn từ những người được đào tạo cơ bản, có năng khiếu nắm bắt tâm lý, đánh giá con người một cách nhạy bén và được học qua các lớp nghiệp vụ công tác tổ chức. củng cố lại uỷ ban kiểm tra, thanh tra các cấp theo hướng tăng cường hiệu lực, bộ máy tinh gọn, nhạy bén. Hiện đại hoá phương tiện quản lý, nhanh chóng cập nhập thông tin, giúp cấp uỷ thường xuyên nắm được diễn biến tình hình đội ngũ CC.

★ Đổi mới công tác quản lý và bảo vệ CC: Thực hiện theo nguyên tắc Đảng lãnh đạo thống nhất đối với việc quản lý, bảo vệ CC. Cấp uỷ đảng thực sự là tấm gương trong việc quán triệt đầy đủ, sâu sắc chấp hành nghiêm nghị quyết của Đảng. QLCC phải nắm chắc về mặt số lượng, chất lượng, nắm được tình hình tư tưởng chính trị, đức, tình trạng sức khoẻ, kiến thức kỹ năng của đội ngũ CC trong ngành, tới từng người một về lý lịch và quan hệ XH của CC trong quá khứ và hiện tại.

Tích cực đấu tranh chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí, cấp uỷ Đảng, chính quyền các cấp phải gương mẫu và xử lý nghiêm minh đối với người sai phạm. Bổ sung quy định cụ thể về việc thực hiện kê khai tài sản và mức thu nhập của CC cũng như của gia đình của CC, mỗi lần được đề bạt, bổ nhiệm, bầu cử hoặc tuyển dụng, tiến tới đưa việc này vào nề nếp,

giúp cho việc quản lý CC chặt chẽ hơn. Phát động phong trào nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ CCQLNN về KT và xây dựng cơ quan văn hoá.

4.2.6. Xây dựng hoàn thiện các văn bản pháp quy, điều chỉnh chế độ, chính sách, khen thưởng và kỷ luật CC

★ *Xây dựng hoàn thiện các văn bản pháp quy*

Trước hết, xây dựng và hoàn chỉnh một số quy chế đang thiếu và có nhiều phức tạp như: tiêu chuẩn CCQLNN về KT ở cấp tỉnh và huyện; tiêu chí đánh giá, quy chế tuyển dụng, sử dụng, quy chế bổ nhiệm, điều động và luân chuyển, quy định về chế độ giám sát, kiểm tra của quần chúng đối với CC, quy định chế độ CC tự học...

★ *Điều chỉnh chế độ, chính sách khen thưởng và kỷ luật*

Từng bước hoàn thiện chế độ tiền lương, đảm bảo cho CC khi làm việc cũng như khi nghỉ hưu có cuộc sống ổn định, tương xứng với mặt bằng chung, có chính sách về nhà ở, chế độ thăm hỏi v.v. Có quy chế khuyến khích, thu hút CC đến nơi làm việc khó khăn, vùng sâu, vùng xa. Cải tiến công tác phí cho CC đi tăng cường cơ sở, đi vùng sâu, vùng xa, miền khó khăn. Kết hợp giữa thưởng vật chất và động viên tinh thần, bảo đảm kịp thời và thoả đáng với thành tích đạt được. Đối với CC có hành vi sai phạm nghiêm trọng sẽ bị truy tố trước toà án hình sự để xử lý theo pháp luật

KẾT LUẬN

Xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, CNH, HĐH và hội nhập KT quốc tế là một trong những tiền đề quan trọng đảm bảo hoàn thành hai nhiệm vụ bảo vệ và xây dựng đất nước. Trong khuôn khổ của luận án: "Xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS, CHDCND Lào", Tác giả đã tận dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu trên cơ sở tham khảo tài liệu Lào và Việt Nam, luận án đã nêu lên được những luận cứ khoa học và những giải pháp chủ yếu nhằm xây dựng đội ngũ CCQLNN về KT ở tỉnh BLKS.

Luận án đã hoàn thành với sự giúp đỡ của các nhà khoa học của Học viện CT-HC Quốc gia HCM và các thầy, cô trong Viện KT, dưới sự hướng dẫn của TS. Phan Trung Chính, TS. Trần Thị Hằng.

Những kết quả của luận án là hết sức nhỏ so với yêu cầu của thực tế, tác giả của luận án xin nhận được sự đóng góp của các nhà khoa học và các nhà quản lý.