

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUY HOẠCH CÁN BỘ KHOA HỌC Ở LÀO

TOUXIONG BOUASYTONGSUE*

Công tác quy hoạch cán bộ là một chủ trương lớn của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào. Ngay từ khi mới ra đời, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào đã coi quy hoạch, đào tạo cán bộ là việc làm thường xuyên, một nội dung quan trọng trong công tác xây dựng Đảng. Ở mỗi giai đoạn cách mạng, trong từng hoàn cảnh cụ thể, Đảng có cách làm quy hoạch thích hợp, phù hợp với nhiệm vụ chính trị đặt ra.

Đại hội Đại biểu toàn quốc của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào lần thứ VIII nêu rõ: “Chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận là nhiệm vụ thường xuyên của tổ chức đảng và phải được tiến hành theo quy hoạch... Việc luân chuyển cán bộ theo quy hoạch góp phần đào tạo những cán bộ lãnh đạo có tầm nhìn xa, hiểu biết rộng, có bản lĩnh và năng lực lãnh đạo”¹. Từ đó đến nay, công tác quy hoạch cán bộ đã được xác định là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Thực hiện các nghị quyết của Đảng về công tác quy hoạch cán bộ, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào đã tiến hành khẩn trương công tác quy hoạch cán bộ và đã đạt được những kết quả bước đầu. Trong quy hoạch cán bộ, bắt đầu thực hiện cơ chế phát hiện và đào tạo, định hướng cán bộ trẻ, có triển vọng, chú trọng cán bộ xuất thân từ giai

cấp công nhân, nông dân, tầng lớp trí thức, gia đình có công với cách mạng, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số. Do làm tốt công tác quy hoạch cán bộ, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thể hiện được phẩm chất, năng lực công tác, với số lượng đông đảo, có tính cơ cấu hợp lý, có khả năng chuyển biến giữa các thể hệ cán bộ, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận một cách cơ bản, lâu dài.

Quá trình thực hiện quy hoạch cán bộ, tuy đã có bước tiến quan trọng, song cũng còn bộc lộ những hạn chế, bất cập. Đó là, một số địa phương, Bộ, ngành chưa quan tâm, chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể và quán triệt về công tác quy hoạch cán bộ. Hiện tượng phổ biến là chưa phân biệt giữa quy hoạch cán bộ và công tác nhân sự, nên lúng túng về cách làm. Chưa coi trọng tuyên truyền, giáo dục chống chủ quan duy ý chí, đặc biệt là chủ nghĩa cá nhân trong quá trình quy hoạch cán bộ. Trong thực hiện quy hoạch cán bộ, nhiều vấn đề chưa được cụ thể hóa, cách xây dựng quy hoạch còn bất cập. Kết quả quy hoạch cán bộ ở các cấp chưa đồng đều. Thói quen “xếp hàng tuần tự” còn khá phổ biến, chậm được khắc phục. Việc chăm lo, nuôi dưỡng nguồn nhân lực quy hoạch chưa được đổi mới...

Công tác cán bộ là nhiệm vụ hệ trọng, bao gồm nhiều khâu, mỗi khâu có nội dung, tính chất đặc thù. Chất lượng, hiệu

* Viện Khoa học xã hội Quốc gia Lào.

quả của mỗi khâu chịu sự quy định chặt chẽ của các khâu khác và đến lượt nó, quá trình đổi mới ở từng khâu có tác dụng, ảnh hưởng trực tiếp đến các khâu còn lại. Để làm tốt quy hoạch cán bộ, phải đánh giá đúng cán bộ, hay nói cách khác, đánh giá cán bộ là tiền đề của quy hoạch cán bộ. Quy hoạch cán bộ phải gắn với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ. Đánh giá, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển gắn bó chặt chẽ với việc bố trí, sắp xếp, sử dụng, quản lý cán bộ. Do vậy, để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, nhằm thực hiện có hiệu quả Nghị quyết của Bộ Chính trị về quy hoạch cán bộ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, các cấp ủy đảng cần làm tốt các khâu của công tác cán bộ:

Thứ nhất, đổi mới và nâng cao nhận thức của các cấp ủy trong công tác quy hoạch cán bộ. Thực tế cho thấy, nơi nào nhận thức đúng ý nghĩa, nội dung, yêu cầu của công tác quy hoạch cán bộ, thì nơi đó thực hiện công tác này đạt kết quả tốt. Ngược lại, nơi nào nhận thức không rõ, thì thực hiện chỉ mang tính đối phó, kém hiệu quả. Do vậy, các cấp ủy đảng cần tiếp tục quán triệt sâu rộng trong cấp ủy và trong toàn thể cán bộ những quan điểm cơ bản của Đảng được thể hiện ở các Nghị quyết Trung ương khóa VIII, khóa IX của Đảng và các văn bản, chỉ thị, nghị quyết về công tác quy hoạch cán bộ, tạo sự chuyển biến về nhận thức, tạo sự đồng thuận cao trong nhận thức, từ đó thống nhất chỉ đạo triển khai thực hiện và quyết tâm thực hiện.

Tuyên truyền cho toàn Đảng, toàn dân nhận thức rõ vị trí, tầm quan trọng và yêu cầu cấp bách của công tác quy hoạch cán bộ. Xác định công tác quy hoạch cán bộ là

trách nhiệm của Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương và tổ chức đảng các cấp, cụ thể là của Đảng ủy, Ban Thường vụ. Quán triệt những nội dung liên quan đến công tác quy hoạch cán bộ và tuân thủ các bước quy hoạch, làm cho cán bộ, đảng viên, các cấp, các ngành thấy rõ yêu cầu xây dựng cho được một quy hoạch cán bộ “động” và “mở”, không chỉ chú trọng vào một số chức danh, mà phải bao quát cả đội ngũ, một người dự bị cho nhiều chức danh và một chức danh phải có nhiều người dự bị.

Thứ hai, cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý. Xây dựng, cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh cán bộ là căn cứ để xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ. Có xác định tiêu chuẩn cán bộ đúng mới có thể đánh giá, lựa chọn cán bộ đưa vào quy hoạch, có hướng để đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ trong quy hoạch. Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng lãnh đạo xã hội bằng Hiến pháp, pháp luật, bằng trí tuệ, chất lượng lãnh đạo phải đo bằng hiệu quả kinh tế - xã hội. Vì vậy, việc xác định tiêu chuẩn từng chức danh lãnh đạo, quản lý trên cơ sở tiêu chuẩn chung là hết sức cần thiết và cấp bách.

Thứ ba, đánh giá đúng cán bộ là tiền đề cho quy hoạch cán bộ. Đánh giá cán bộ là khâu đầu tiên của công tác tổ chức, đồng thời cũng là yếu tố thường xuyên trong quá trình quy hoạch, luân chuyển, đào tạo và bố trí, sử dụng cán bộ.

Đối với nguồn cán bộ quy hoạch cho các chức danh cán bộ khoa học, trước khi đưa vào quy hoạch cần phải được đánh giá cụ thể, kết luận rõ ràng và có hồ sơ lưu giữ kết quả đánh giá để theo dõi, kiểm tra mức

độ phấn đấu trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học của cán bộ đó trên cương vị mới.

Để đánh giá đúng cán bộ, đòi hỏi phải thật sự công tâm, phải có phương pháp khoa học. Ngoài ra, cần kiểm tra, uốn nắn, sửa chữa kịp thời những hiện tượng lệch lạc để việc đánh giá cán bộ được chính xác, khỏi bỏ sót người tốt, chọn nhầm người chưa tốt, chưa ngang tầm... Người đánh giá cán bộ phải có tâm, có tầm; cơ chế đánh giá cán bộ phải dân chủ, công khai, minh bạch, vì sự tiến bộ của cán bộ, sự lớn mạnh của phong trào, vì sự nghiệp nghiên cứu khoa học.

Thứ tư, tạo nguồn, lựa chọn cán bộ để đưa vào diện quy hoạch. Tuyển chọn ứng viên để đưa vào diện quy hoạch, tạo nguồn là khâu quan trọng trong công tác quy hoạch cán bộ khoa học, quản lý và phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Hiện nay, để đáp ứng yêu cầu công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ, cần tập trung phát hiện, thu hút những cán bộ công chức trẻ có thành tích xuất sắc, các nhà khoa học trẻ tiêu biểu, sinh viên ưu tú, những người trẻ có năng lực chuyên môn và phẩm chất chính trị tốt đang làm việc trong các cơ quan sự nghiệp của Nhà nước.

Thứ năm, hoàn thiện nội dung và quy trình quy hoạch cán bộ. Một trong những hạn chế lớn của công tác xây dựng quy hoạch cán bộ hiện nay là chưa có một quy trình, phương pháp và kế hoạch cụ thể.

Thực tế cho thấy, dứt khoát phải giải quyết, xử lý các vấn đề về quy hoạch cán bộ theo một quy trình và phương pháp chặt chẽ, khoa học và mọi cơ quan, đơn vị, mọi cán bộ nghiên cứu phải nghiêm chỉnh chấp hành. Xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ mà

quy hoạch cán bộ khoa học, thực hiện đúng nguyên tắc vì việc mà quy hoạch người.

Xây dựng và thường xuyên rà soát, hoàn chỉnh hệ thống tiêu chuẩn tuyển chọn, lập hội đồng, xây dựng quy trình, phương pháp tuyển chọn khoa học, đảm bảo nguyên tắc tập thể, dân chủ và công khai, theo trình tự: Căn cứ tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh, các cấp ủy hướng dẫn cho các bộ phận làm công tác cán bộ, các đoàn thể phát hiện, giới thiệu những cán bộ có thành tích xuất sắc trong học tập và công tác để đưa vào nguồn quy hoạch. Cấp ủy các cấp giao nhiệm vụ cho bộ phận tổ chức cán bộ của cấp mình xem xét những trường hợp được giới thiệu, chọn ra những người nổi trội, sau đó thường trực cấp ủy xem xét, thông qua.

Thứ sáu, dân chủ hóa trong công tác quy hoạch cán bộ. Một giải pháp được đặc biệt quan tâm là việc thu hút sự tham gia của các tầng lớp nhân dân vào một số khâu của công tác cán bộ. Trước hết là, mở rộng và nâng cao chất lượng việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở để mọi công nhân viên chức trong cơ quan và nhân dân được phê bình và kiểm tra, giám sát cán bộ, đảng viên. Cần có cơ chế mở rộng dân chủ để thu hút cán bộ, đảng viên và đông đảo nhân dân tham gia đánh giá cán bộ, khắc phục quan niệm khá phổ biến lâu nay là coi công tác cán bộ là “công tác bí mật”, chỉ một số người được bàn và quyết định.

Thực tiễn cho thấy, có nhiều vấn đề liên quan đến tiêu cực, tham nhũng của cán bộ, đảng viên, nhưng cán bộ cấp trên hoặc chỉ ủy, chỉ bộ không biết. Hoặc cấp trên chỉ biết khi nhận được thông tin do quần chúng tố giác hay báo chí phanh phui. Tuy nhiên, dân chủ luôn gắn liền với dân trí,

dân trí càng cao thì dân chủ càng đúng đắn, là cơ sở khách quan cho sự thống nhất ở cấp dưới và sự tập trung ở cấp trên. Dân chủ càng được mở rộng, càng đi vào chiều sâu thì đòi hỏi trình độ dân trí cũng phải tương ứng mới đem lại kết quả tốt.

Quần chúng nhân dân tham gia công tác đánh giá cán bộ được biểu hiện qua một số hình thức như: Thực hiện trưng cầu ý kiến nhân dân về cán bộ khoa học theo định kỳ 3 tháng, 6 tháng. Thực hiện đánh giá cán bộ bằng hình thức bỏ phiếu kín; đánh giá cán bộ khoa học thông qua đoàn thể; khuyến khích mọi công dân tham gia ý kiến đánh giá đội ngũ cán bộ; tổ chức tốt việc tiếp dân, nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ làm công tác tiếp dân; bảo đảm mọi ý kiến đánh giá đều được tôn trọng, mọi công dân thực hiện đúng quyền lợi và nghĩa vụ theo pháp luật đều được bảo vệ.

Thứ bảy, đổi mới công tác luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong quy hoạch. Đổi mới công tác đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ khoa học trên cơ sở đổi mới đồng bộ, toàn diện, triệt để công tác cán bộ gắn với xây dựng, chỉnh đốn Đảng sẽ góp phần tạo nên động lực mạnh mẽ cho quá trình đổi mới công tác tổ chức của Đảng, nâng cao bản lĩnh, sức chiến đấu của Đảng trong tình hình mới.

Thứ tám, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy hoạch cán bộ. Đối với tập thể (cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị), cần bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đồng thời phát huy vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị; thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể quyết định trong công tác

cán bộ, phát huy trách nhiệm của từng thành viên lãnh đạo... Trên cơ sở đó, có cơ chế kiểm tra, giám sát, xây dựng nội dung kiểm tra, giám sát ở từng khâu công việc, từng cấp, từng ngành khác nhau.

Đối với cá nhân, trước hết, kiểm tra, giám sát người đứng đầu tổ chức, người tham mưu về công tác quy hoạch cán bộ. Cần có cơ chế và nội dung kiểm tra, giám sát cụ thể đối với người đứng đầu tổ chức chủ trì thực hiện và tham mưu về công tác cán bộ, nhằm nâng cao trách nhiệm cá nhân trong việc tham mưu và quyết định về quy hoạch cán bộ, sử dụng cán bộ, bảo đảm sự công tâm, khách quan trong công tác cán bộ. Quy hoạch cán bộ để khuyến khích kịp thời những việc làm tốt, những tiến bộ, uốn nắn những lệch lạc, khuyết điểm. Kiểm tra việc tự giác khắc phục khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Cần đa dạng hóa các hình thức kiểm tra, giám sát: tăng cường sự kiểm tra, giám sát của tổ chức đảng, cơ quan công tác, của cấp ủy, tổ chức quần chúng nơi cư trú... Việc kiểm tra, giám sát và quản lý càng rộng rãi càng giúp cấp có thẩm quyền sàng lọc, nắm chắc cán bộ, bảo đảm cho các cấp quản lý đánh giá đúng cán bộ. Yêu cầu đặt ra là, phải có cơ chế thống nhất, làm rõ vai trò, trách nhiệm, những nội dung cần kiểm tra, giám sát của tổ chức đảng, cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ, bảo đảm các nguyên tắc và thực hiện công khai, dân chủ và đề cao trách nhiệm của tổ chức, cá nhân có liên quan tham gia vào kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học.

Từng bước xây dựng quy chế bắt buộc mọi cán bộ khoa học, nhất là cán bộ lãnh

đạo, quản lý chủ chốt phải chịu sự kiểm tra, giám sát của tổ chức quần chúng và nhân dân. Hoàn thiện cơ chế lấy ý kiến góp ý định kỳ của chi ủy, tổ dân phố, thôn làng nơi cán bộ cư trú để đánh giá việc chấp hành chủ trương, chính sách, đạo đức lối sống của bản thân và gia đình cán bộ khoa học.

Công tác quy hoạch và thực hiện quy hoạch cán bộ, đặc biệt là cán bộ khoa học là một việc rất quan trọng trong công tác tổ chức, nó liên quan đến việc bảo đảm thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, gắn với việc sắp xếp tổ chức, kiện toàn cơ cấu bộ máy. Vì vậy, quy hoạch cán bộ khoa học là sự vận động không ngừng, cần phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung, có giải pháp thích hợp theo hướng giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng để luôn chủ động đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Công tác quy hoạch cán bộ là một việc rất quan trọng trong công tác cán bộ, đặc biệt là quy hoạch cán bộ khoa học, vì nó liên quan đến việc bảo đảm thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của Nhà nước.

Muốn xây dựng quy hoạch cán bộ một cách có hiệu quả, trước hết phải đổi mới nhận thức của chính bản thân người cán bộ có thẩm quyền, đến cơ quan tham mưu và đội ngũ cán bộ, đảng viên về công tác quy hoạch cán bộ. Cấp ủy đảng phải đưa công tác quy hoạch cán bộ trở thành nhiệm vụ thường xuyên của mình. Người đứng đầu đơn vị, cơ quan tổ chức cán bộ cần phải tổng kết đánh giá kết quả, tìm ra nguyên

nhân, bổ sung kịp thời những khuyết điểm trong việc thực hiện quy hoạch cán bộ. Có phối hợp đồng bộ giữa cấp trên, cấp dưới, các tổ chức đoàn thể nhân dân. Có kết luận cụ thể về mức độ phấn đấu, trưởng thành của cán bộ trong diện quy hoạch. Kịp thời bố trí, sử dụng cán bộ trong diện quy hoạch khi họ đang có xu hướng phát triển đi lên.

Việc lựa chọn cán bộ vào diện quy hoạch là một khâu quan trọng trong quy hoạch cán bộ. Muốn lựa chọn đúng cán bộ khoa học vào diện quy hoạch, cần phải tiến hành rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ, phát hiện mặt mạnh, mặt yếu của từng cán bộ trong phạm vi mình quản lý. Căn cứ vào yêu cầu chức danh của từng vị trí mà lựa chọn cho phù hợp, đủ tiêu chuẩn. Việc lựa chọn cán bộ đưa vào quy hoạch phải được tiến hành kỹ lưỡng, dân chủ nội bộ, nếu có thể thì cũng tạo điều kiện cho cán bộ, đảng viên góp ý kiến.

Số lượng đưa vào quy hoạch cần được mở rộng, có thể là từ 3 đến 4 người cho một chức danh, để họ có điều kiện thi đua học tập, phấn đấu vươn lên, có điều kiện lựa chọn được người tốt, nổi trội.

Công tác quy hoạch gắn chặt với công tác đào tạo, bồi dưỡng, vậy khi quy hoạch được phê duyệt thì phải lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện kế hoạch đó một cách tích cực và kiểm tra, quản lý cán bộ để xem họ có tích cực rèn luyện, phấn đấu vươn lên không. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải căn cứ vào mặt mạnh, mặt yếu, và yêu cầu công việc mà tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho phù hợp. Đối với cán bộ trong diện quy hoạch còn trẻ phải được đào tạo tập trung cơ bản, phải trải qua thời gian rèn luyện thử thách trong hoạt động thực tiễn và gắn sát với

công việc dự kiến được giao. Người lãnh đạo có thẩm quyền phải phân công nhau trực tiếp và thường xuyên theo dõi, giúp đỡ, kiểm tra đánh giá hoạt động của cán bộ. Thông báo kịp thời cho cán bộ đó biết những mặt mạnh cần phải phát huy và khắc phục mặt còn hạn chế. Phải tạo điều kiện cho cán bộ, viên chức trong cơ quan tham gia vào việc quản lý, kiểm tra góp ý kiến đối với cán bộ. Nếu làm tốt khâu quản lý, kiểm tra sẽ góp phần nâng cao chất lượng phấn đấu của cán bộ và sẽ thấy cán bộ một cách toàn diện hơn.

Cần phải đổi mới công tác bố trí, sử dụng cán bộ trong diện quy hoạch, không nhất thiết trường hợp nào cũng xếp thứ tự một, hai, ba; mà tất cả cán bộ trong diện quy hoạch đều có điều kiện và cơ hội phấn đấu như nhau. Cần quan niệm, không phải bất cứ người cán bộ nào trong quy hoạch trước thì khi bố trí, sử dụng trước, mà việc bố trí, sử dụng cán bộ, đưa cán bộ vào vị trí cương vị người cán bộ khoa học chủ chốt là căn cứ vào tiêu chuẩn, năng lực, hiệu quả công việc thực tế, uy tín và khả năng phát triển của họ. Tránh tình trạng thực hiện quy hoạch cán bộ một cách gò ép, cứng nhắc và máy móc, gấn động cơ cá nhân trong việc bố trí, sử dụng cán bộ.

Để thực hiện tốt quy hoạch cán bộ, bản thân người khoa học, nhất là người đứng đầu cơ quan nghiên cứu có thẩm quyền phải thực sự công tâm, khách quan, đề bạt những người có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ, dù cán bộ đó còn trẻ.

Xây dựng quy hoạch cán bộ cần tránh khuynh hướng hoặc thiên về chủ nghĩa thành phần hẹp hòi, hoặc là tràn lan, không có quan điểm giai cấp công nhân trong quá trình thực hiện. Bởi vì, vấn đề cốt tử không

phải là người xuất thân từ đâu mà là sự tự nguyện, trung thành của người cán bộ đó đối với mục tiêu lý tưởng của Đảng, nhưng chúng ta cũng cần cảnh giác đề phòng những phần tử cơ hội chui vào tổ chức đảng, vào cơ quan nhà nước để phá hoại Đảng, phá hoại Nhà nước.

Công tác quy hoạch và thực hiện quy hoạch cán bộ là phải gắn với việc sắp xếp tổ chức, kiện toàn cơ cấu bộ máy theo hướng giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng.

Vì vậy, quy hoạch cán bộ khoa học là sự vận động không ngừng, phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung theo hướng nhất định để luôn luôn chủ động đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ chính trị, nhất là thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng đất nước Lào giàu mạnh, công bằng, dân chủ, văn minh theo ý nguyện của Chủ tịch Cay Xỏn Phôm Vi Hản.

Để thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ nói chung và công tác quy hoạch cán bộ khoa học, đề nghị Bộ Chính trị Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào cần có biện pháp chỉ đạo một cách tập trung, tăng cường giáo dục để nâng cao nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ trong thời kỳ mới, trước hết là đội ngũ cán bộ khoa học để từ đó nâng cao trách nhiệm của mình trong việc chỉ đạo công tác quy hoạch.

Trung ương cần có chính sách đầu tư thỏa đáng để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học ưu tú thành những cán bộ cốt cán, đầu đàn; tạo điều kiện về cơ sở vật chất kỹ thuật cho các cơ sở đào tạo cán bộ, đổi mới nội dung chương trình, cải tiến phương pháp dạy và học... nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học có đủ phẩm chất, năng lực, đủ sức thực hiện nhiệm vụ chính

trị. Coi trọng việc lựa chọn cán bộ đi học, có chính sách ưu tiên cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ nữ, cố gắng đưa những cán bộ trong diện quy hoạch đi đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị. Cần cân đối giữa đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ với lý luận chính trị cho phù hợp, từng bước khắc phục sự hẫng hụt về trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ khoa học.

Thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ, quan tâm hơn nữa việc bố trí sử dụng cán bộ đã quy hoạch, bồi dưỡng. Trung ương cần xây dựng quy chế để lựa chọn cán bộ vào cương vị nghiên cứu khoa học. Đảm bảo thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác lựa chọn cán bộ, tạo điều kiện cần thiết để nhiều người tham gia vào trong quá trình lựa chọn cán bộ. Một số chức danh nào đó có thể được giới thiệu công khai, rộng rãi các tiêu chuẩn để mọi người có thể tham gia ứng cử, thi tuyển một cách dân chủ. Một mặt, bảo đảm sự công khai, minh bạch, nhân dân được biết, được giám gia lựa chọn, giám sát cán bộ; mặt khác, khắc phục tình trạng cán bộ không chịu khó học tập, rèn luyện nâng cao trình độ của bản thân mình, mà chỉ lo tìm mọi cách để chạy chức, chạy quyền. Đây là biện pháp rất quan trọng để phát hiện nhân tài, bố trí, sắp xếp cán bộ trên cơ sở nghề nghiệp và khả năng thực tế của họ nhằm đảm bảo cho cán

bộ khoa học có cơ hội được phát huy kiến thức, năng lực sáng tạo của mình. Đồng thời cũng cần có biện pháp xử lý nghiêm đối với những cán bộ có hành vi vi phạm Điều lệ Đảng, pháp luật của Nhà nước, nhất là đối với những cán bộ tham nhũng, gây lãng phí của cải của nhân dân nhằm xây dựng, củng cố lòng tin của quần chúng nhân dân đối với Đảng, đối với Nhà nước.

Chú thích

1. Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng Nhân dân Cách mạng Lào khóa VIII, 2006, Viêng Chăn.

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh, 1995. *Toàn tập*, tập 5, Nxb.Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.240.
2. Hồ Chí Minh, 1996. *Toàn tập*, tập 12, Nxb.Chính trị Quốc gia, tr.98.
3. Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng Nhân dân Cách mạng Lào khóa IX, 2006. Nxb.Viêng Chăn.
4. Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng Nhân dân Cách mạng Lào khóa IX, 2011. Nxb.Viêng Chăn.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011. *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb.Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Cay Xôn Phôm Vi Hân, 1985. *Tuyển tập*, tập 1, Nxb.Viêng Chăn.
7. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào, 2001. *Chiến lược công tác cán bộ giai đoạn 2001 – 2020*.