

# TĂNG CƯỜNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XUỐNG CƠ SỞ Ở TỈNH BOLYKHĂMSAY, CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

■ NCS. KHÂM PHẢ PHIM MA SON (\*)

**T**ăng cường cán bộ, công chức xuống cơ sở được hiểu là quá trình đưa cán bộ cấp trên xuống cấp dưới nhằm trực tiếp giúp cơ sở trong việc giải quyết các vấn đề trong cuộc sống, đặc biệt là xuống bản trực tiếp giúp dân với 2/3 thời gian làm việc và chỉ dành 1/3 thời gian giải quyết công việc ở cơ quan, đơn vị. Tăng cường cán bộ xuống cơ sở là yêu cầu khách quan, là nhiệm vụ chiến lược của Đảng và Nhà nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào (sau đây gọi tắt là Lào) trong công tác đào tạo cán bộ gắn với thực tiễn.

Thực tiễn lịch sử cách mạng Lào đã chứng tỏ rằng những công chức có quá trình trưởng thành, rèn luyện qua những thời kỳ đấu tranh ác liệt, gian khổ là những người rất kiên định, trung thành với mục đích lý tưởng của Đảng, hết lòng vì sự nghiệp chung của dân tộc, có bản lĩnh vững vàng vượt qua mọi khó khăn, gắn bó máu thịt với quần chúng nhân dân, sống liêm khiết, trong sạch có phẩm chất cách mạng cao đẹp.

Tỉnh BoLyKhămSay có diện tích 16.470 km<sup>2</sup>, gồm 7 huyện, 328 bản, dân số 241.265 người, nằm ở miền Trung của đất nước Lào. Trước năm 1996, BoLyKhămSay là một trong những tỉnh nghèo nhất ở Lào, ngân sách hàng năm chủ yếu do Trung ương cấp. Mặt khác, tình

hình an ninh, quốc phòng của tỉnh khá phức tạp, ở một số nơi hẻo lánh vẫn còn kẻ xấu hoạt động, ẩn trú. Đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng nhân dân cách mạng Lào lần thứ V, VI, VII, VIII, các cấp ủy đảng tỉnh BoLyKhămSay đã coi việc công tác tăng cường xuống cơ sở là nghĩa vụ của mọi cán bộ công chức, đảng viên và là giải pháp tổng hợp và hữu hiệu nhất để thực hiện nhiệm vụ chính trị. Với phương châm: cán bộ, công chức quyết định phong trào, có cán bộ, công chức tốt mới xây dựng được phong trào tốt; ngược lại, xây dựng được phong trào tốt sẽ là nơi rèn luyện tạo ra cán bộ, công chức tốt, cán bộ, công chức sau khi đã được đào tạo ở trường, nhất thiết phải được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn trong một thời gian nhất định, qua kết quả của việc làm thực tế mới bổ nhiệm vào vị trí chính thức.

Từ năm 1993, tỉnh đã thực hiện việc đưa cán bộ, công chức xuống tăng cường cơ sở, mỗi năm từ 100 đến 200 người. Đặc biệt, từ năm 1996 đến nay số lượng cán bộ, công chức tăng cường cơ sở tăng dần. Ví dụ, năm 2008, số cán bộ, công chức tăng cường xuống cơ sở là 310 người, trong đó 30% là cán bộ, công chức lãnh đạo chủ chốt các cấp của tỉnh, còn lại là cán bộ, công chức kế cận, chuyên môn các ngành. Cán bộ, công chức xuống tăng cường cơ sở ở nhiều cơ quan khác nhau và được phân thành 3 loại:

(\*) Học viện Chính trị – Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

cán bộ công chức làm công tác tư tưởng; cán bộ, công chức chuyên ngành kinh tế – xã hội và lực lượng vũ trang (quân đội và công an). Thời hạn cán bộ, công chức xuống tăng cường cơ sở từ 1 đến 3 năm. Trong những năm qua, việc tăng cường cán bộ, công chức xuống cơ sở thực hiện 4 nhiệm vụ chính sau đây:

– Tuyên truyền, giáo dục nhân dân các bộ tộc hiểu và thực hiện đúng các chính sách của Đảng và Nhà nước Lào;

- Đảm bảo trật tự, an ninh quốc phòng tại cơ sở;
- Xây dựng kinh tế, xóa đói, giảm nghèo;
- củng cố hệ thống chính trị vững mạnh.

Những cán bộ, công chức xuống tăng cường cơ sở phải được giao nhiệm vụ cụ thể với mục tiêu làm cho cơ sở có sự thay đổi tốt lên. Quá trình đưa cán bộ, công chức vào rèn luyện, thử thách qua thực tiễn tăng cường cơ sở được thực hiện theo các bước sau:

+ Bước 1, tạo ra sự thống nhất trong cấp ủy đảng, sự thống nhất, đoàn kết trong các cấp lãnh đạo nơi đi và nơi đến trong thực hiện chủ trương này. Đây là nhân tố quyết định sự thành công của chủ trương tăng cường cán bộ cho cơ sở.

+ Bước 2, lựa chọn cán bộ, công chức. Việc lựa chọn cán bộ, công chức nhằm rèn luyện qua thực tiễn tăng cường cơ sở là vấn đề cực kỳ quan trọng. Bởi vì, những cán bộ, công chức đó sẽ là những người xuống xây dựng cơ sở vững mạnh về mọi mặt. Nếu không chọn được cán bộ, công chức tốt, đủ tiêu chuẩn, không những không gây dựng được phong trào, mà còn phá hoại phong trào đó. Khi đã lựa chọn được cán bộ, công chức phải tiến hành tập huấn kỹ năng cần thiết. Nội dung bồi dưỡng phải toàn diện như: chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, kỹ năng, nhiệm vụ công tác tăng cường cơ sở và các kỹ năng, kiến thức cần thiết khác phục vụ cho việc tăng cường cơ sở.

+ Bước 3, đưa cán bộ, công chức xuống tăng cường cơ sở và tổ chức thực hiện công

việc theo kế hoạch, lấy số liệu, phân tích số liệu, lập dự án.v.v...

+ Bước 4, tổ chức thực hiện dự án, gây dựng phong trào rộng rãi.

+ Bước 5, tổng kết, rút kinh nghiệm.

Nhờ thực hiện tốt công tác tăng cường cán bộ, công chức xuống cơ sở đã góp phần làm cho bộ mặt của tỉnh có sự thay đổi đáng kể. Từ năm 1996 đến nay, an ninh, quốc phòng được ổn định và đã giải quyết dứt điểm, xóa bỏ những địa điểm kẻ xấu ẩn náu; kinh tế phát triển tương đối nhanh với tốc độ bình quân 8,5%/năm, GDP tính đầu người năm 2008 đạt 815 USD/năm. Từ chỗ phải nhờ Trung ương hỗ trợ ngân sách đến nay tỉnh đã cân đối được ngân sách, giải quyết được vấn đề thiếu lương thực, xóa đói, giảm nghèo được 73,81% trên tổng số hộ nghèo đói; có bản số thoát khỏi nghèo, đói chiếm tới 72,87% tổng số hộ, hệ thống chính trị được củng cố vững mạnh. Đặc biệt, công tác tăng cường cán bộ, công chức xuống cơ sở đã xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng lớn mạnh cả số lượng và chất lượng. Cả tỉnh có 4.300 cán bộ, công chức, 6.600 đảng viên, 547 chi bộ; chi bộ đạt tiêu chuẩn đảng vững mạnh, lãnh đạo toàn diện chiếm 71,48%. Trong phong trào thực tiễn đã phát hiện được nhiều nhân tố mới; lựa chọn, sàng lọc cán bộ, công chức tốt, giải quyết được cơ bản vấn đề thiếu cán bộ, công chức lãnh đạo chủ chốt; số đông cán bộ, công chức lãnh đạo trẻ đã kinh qua rèn luyện thử thách ở thực tiễn cơ sở. Thực tế đã chỉ ra rằng sự hình thành đặc điểm nhân cách, phong cách lãnh đạo mới, vốn tri thức, kinh nghiệm công tác, cũng như việc khắc phục tâm lý, thói quen của người sản xuất nhỏ không thể giải quyết một sớm, một chiều, mà phải trải qua một quá trình rèn luyện liên tục. Vì vậy, nếu không chủ động thử thách công chức trong phong trào cách mạng của quần chúng, thì không thể phát hiện được nhân tài, lựa chọn, rèn luyện và sàng lọc công chức để

xây dựng nên mẫu hình người công chức lãnh đạo, chủ chốt mới.

Quá trình thực hiện công tác tăng cường cán bộ, công chức xuống cơ sở ở tỉnh BoLyKhămSay trong những năm qua đã khẳng định thêm rằng, môi trường hoạt động thực tiễn là nơi đào tạo, rèn luyện, sàng lọc, tuyển chọn cán bộ, công chức có hiệu quả thiết thực nhất trong giai đoạn hiện nay.

Tuy nhiên, trong những năm qua vẫn còn một số sở, ban, ngành chưa có sự thống nhất cao về hình thức, cách làm, cách lựa chọn cán bộ, công chức đi tăng cường; một số cán bộ, công chức vì nhiều lý do khác nhau không muốn xuống cơ sở. Một số cán bộ, công chức xuống tăng cường cơ sở không hoàn thành nhiệm vụ, gây lãng phí ngân sách của Nhà nước...

Những năm tới, ở tỉnh BoLyKhămSay, việc rèn luyện, thử thách cán bộ, công chức lãnh đạo chủ chốt qua tăng cường cơ sở cần làm tốt một số việc sau:

1. Nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của việc rèn luyện, thử thách cán bộ công chức qua thực tiễn tăng cường cơ sở. Đào tạo qua trường lớp là cần thiết, song chỉ có thể trang bị cho cán bộ, công chức những kiến thức cơ bản. Mặt khác, tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức lãnh đạo chủ chốt trong giai đoạn mới rất cao, họ phải là người tinh thông nghiệp vụ, am hiểu về mọi mặt và có đủ kinh nghiệm trong công việc. Chỉ có qua hoạt động thực tiễn mới rèn luyện và hình thành những phẩm chất cần thiết như: sự nhạy bén chính trị, khả năng phân tích tổng hợp, tính quyết đoán, khả năng xử lý đúng đắn các vấn đề thực tiễn, cũng như loại trừ các căn bệnh dễ mắc như giáo điều, quan liêu, mệnh lệnh, xa rời quần chúng.

2. Làm tốt công tác lựa chọn cán bộ, công chức lãnh đạo chủ chốt để rèn luyện, thử thách qua tăng cường xuống cơ sở. Đi tăng cường cơ sở là nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của mỗi cán bộ, công chức đảng

viên. Nhưng để đảm bảo đạt kết quả tốt cần phải lựa chọn tốt cán bộ, công chức. Việc lựa chọn cán bộ, công chức vào rèn luyện, thử thách qua tăng cường cơ sở phải dựa vào quy hoạch cán bộ, công chức. Cán bộ, công chức xuống tăng cường cơ sở phải là cán bộ, công chức lãnh đạo chủ chốt các cấp, công chức trong diện quy hoạch, công chức kế cận. Tránh tình trạng tùy tiện lựa chọn cán bộ, công chức không đủ tiêu chuẩn hoặc cán bộ, công chức bị kỷ luật, năng lực kém xuống tăng cường cơ sở. Cần mở rộng, tạo điều kiện để sinh viên sau khi tốt nghiệp có ít nhất hai năm trực tiếp làm việc tại cơ sở, sau đó mới chính thức phân công, bố trí công tác.

3. Thời gian đưa cán bộ, công chức rèn luyện, thử thách qua thực tiễn tăng cường cơ sở chỉ nên giới hạn trong 1 năm hoặc lâu nhất là 3 năm. Không nên kéo dài thời gian quá 3 năm nhằm giúp cán bộ, công chức được đi bồi dưỡng, đào tạo kiến thức cần thiết và giải quyết công việc chuyên môn một cách có hiệu quả.

4. Hình thức thích hợp để đưa cán bộ, công chức vào rèn luyện thực tiễn qua tăng cường cơ sở là phân công trực tiếp của cấp ủy và theo chuyên môn, nhằm tập trung giúp các địa phương về chuyên môn, phát triển kinh tế, xóa đói, giảm nghèo. Nên có sự lựa chọn, tập trung vào những địa phương vùng sâu, vùng xa đang khó khăn, phức tạp, không làm ồ ạt như thời gian qua. Hình thức này làm cho cán bộ, công chức vừa làm vừa học tập toàn diện các công việc từ thực tiễn tại bản, cơ sở.

5. Trong điều kiện hiện nay, khi đưa cán bộ, công chức lãnh đạo chủ chốt vào rèn luyện trong môi trường thực tiễn, cần chuẩn bị tốt về mọi mặt và có chính sách thỏa đáng để họ yên tâm thực hiện nhiệm vụ. Sau khi hết thời hạn thực hiện nghĩa vụ, các địa phương cần tiến hành đánh giá tổng kết công việc và báo cáo lên cấp trên kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức đi tăng cường □