

Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ nông nghiệp phục vụ phát triển nông nghiệp, nông thôn tỉnh Hòa Bình

NGUYỄN TUẤN SƠN
BÙI BẰNG ĐOÀN

Dựa trên những phân tích kết quả điều tra phỏng vấn cán bộ nông nghiệp tỉnh Hòa Bình, bài viết đánh giá thực trạng, nguyên nhân và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực đội ngũ cán bộ cán bộ nông nghiệp; đồng thời đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao năng lực và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ nông nghiệp phục vụ sự nghiệp phát triển nông nghiệp, nông thôn của tỉnh.

1. Đặt vấn đề

Sau hơn 20 năm thực hiện đường lối đổi mới dưới sự lãnh đạo của Đảng, nông nghiệp, nông dân, nông thôn tỉnh Hòa Bình đã đạt được những thành tựu khá toàn diện. Tăng trưởng bình quân hàng năm đạt trên 5%/năm và tỷ trọng ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản chỉ còn chiếm 37% GDP của tỉnh. Ngành nông nghiệp đã có sự chuyển đổi mạnh mẽ cơ cấu cây trồng, vật nuôi. Tuy nhiên, những thành tựu đạt được chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đề ra và chưa tương xứng với tiềm năng, lợi thế về phát triển nông nghiệp, nông dân, nông thôn của tỉnh. Những hạn chế, yếu kém có nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó chất lượng đội ngũ cán bộ nông nghiệp ở các cấp còn chưa đồng đều, công tác quy hoạch và bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ nông nghiệp (nhất là ở cấp cơ sở) chưa được quan tâm đầu tư thích đáng. Tỉnh ủy Hòa Bình đã có chương trình hành động số 15-CTr/TU nhằm thực hiện nghị quyết số 26-NQ/TU của Ban Chấp hành trung ương Đảng (khóa X) về “nông nghiệp, nông dân, nông thôn”, trong đó đặc biệt nhấn mạnh việc nâng cao hiệu lực, quản lý, điều hành của bộ máy quản lý nhà nước về nông nghiệp từ tỉnh đến cơ sở. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đạt một số mục tiêu sau: (i) đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ

nông nghiệp xã, phường, thị trấn của tỉnh Hòa Bình thời gian qua; (ii) phân tích nguyên nhân và các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cũng như việc sử dụng đội ngũ cán bộ nông nghiệp xã, phường, thị trấn của tỉnh Hòa Bình; (iii) đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao năng lực và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ nông nghiệp xã, phường, thị trấn phục vụ sự nghiệp phát triển nông nghiệp của tỉnh theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 khóa X.

Nghiên cứu này được thực hiện trên phạm vi 203 xã thuộc 11 huyện của tỉnh Hòa Bình. Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua điều tra phỏng vấn 943 cán bộ cấp xã và 55 cán bộ cấp huyện, bao gồm các cán bộ: khuyến nông, thú y, địa chính, lâm nghiệp, bảo vệ thực vật và quản lý (chủ tịch/phó chủ tịch xã hoặc chủ nhiệm/phó chủ nhiệm HTX nông nghiệp). Phỏng vấn bán cấu trúc cũng được thực hiện với các cán bộ thuộc phòng nông nghiệp của 11 huyện. Ngoài ra, nhóm nghiên cứu cũng tổ chức một buổi thảo luận với các cán bộ của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn của tỉnh nhằm thu thập các thông tin, đánh giá, nhận định về cán bộ cơ sở và những khó khăn, bất cập trong việc nâng cao năng lực đội ngũ cán

Nguyễn Tuấn Sơn, PGS. TS.; Bùi Bằng Đoàn, TS.,
Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội.

bộ nông nghiệp của tỉnh Hòa Bình. Phương pháp phân tích số liệu được sử dụng bao gồm thống kê mô tả và so sánh.

2. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ nông nghiệp của tỉnh Hòa Bình

• Thông tin chung:

Trung bình cán bộ nam chiếm hơn 70% tổng số cán bộ của cả hai cấp xã và huyện. Cán bộ là dân tộc Mường chiếm tỷ lệ cao nhất ở cấp xã, thấp nhất ở cấp tỉnh. Ngoài ra có một số ít các cán bộ dân tộc Thái, H'mông, Dao, Tày. Điều này chứng tỏ UBND tỉnh đã chú trọng việc sử dụng cán bộ cơ sở là người địa phương và dân tộc.

BẢNG 1. Giới tính và thành phần dân tộc của cán bộ nông nghiệp của tỉnh Hòa Bình

Cấp	Giới tính (%)		Dân tộc (% mẫu điều tra)			Tuổi (năm)
	Nam	Nữ	Mường	Kinh	Khác	
Cán bộ huyện	76,4	23,6	32,7	49,1	24,4	43,1
Cán bộ xã	80,3	19,7	71,8	14,0	14,2	37,7

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2008 và 2009.

• Trình độ đào tạo:

Đa số cán bộ nông nghiệp cấp xã được đào tạo qua trình độ trung cấp (68,4%), trong đó

tỷ lệ này cao nhất là cán bộ thú y và cán bộ địa chính. Tỷ lệ cán bộ quản lý tốt nghiệp đại học còn thấp, mới chỉ chiếm 11,5%.

BẢNG 2. Trình độ đào tạo của cán bộ nông nghiệp cấp xã (% cán bộ điều tra)

Trình độ	Thú y	Khuyến nông	Kiểm lâm	Địa chính	Quản lý nông nghiệp	Chung
Sơ cấp	5,8	1,6	31,9	9,5	15,1	10,4
Trung cấp	83,2	65,2	51,5	74,6	56,6	68,4
Cao đẳng	5,2	18,2	15,5	10,6	13,8	9,6
Đại học	5,8	15,0	3,1	5,3	13,2	11,5

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2008 và 2009.

• Chuyên môn được đào tạo:

Về cơ bản các cán bộ được đào tạo khá đúng với chuyên môn của mình, đặc biệt cán bộ thú y chỉ có duy nhất 1 trường hợp không đúng chuyên

ngành do không tìm được người. Riêng cán bộ khuyến nông chuyên ngành thủy sản quá thấp (0,6%), điều này khó khăn cho mục tiêu phát triển thủy sản của tỉnh trong thời gian tới.

BẢNG 3. Chuyên môn được đào tạo của cán bộ nông nghiệp cấp xã (% cán bộ)

Chỉ tiêu	Thú y	Khuyến nông	Kiểm lâm	Địa chính	Quản lý nông nghiệp
Chăn nuôi, thú y	99,5	39,1	0,0	0,0	3,1
Trồng trọt	0,0	22,3	0,0	0,0	14,8
Lâm nghiệp	0,0	16,0	80,1	0,0	0,8
Địa chính	0,0	0,0	0,0	85,1	28,1
Kinh tế, phát triển nông thôn	0,0	20,0	17,3	11,2	52,3
Thủy sản	0,0	0,6	0,0	0,0	0,8
Khác	0,5	1,7	2,7	3,7	0,0

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2008 và 2009.

• Trình độ chuyên môn và năng lực đội ngũ cán bộ nông nghiệp:

Cán bộ thú y xã: yếu chuyên môn cơ bản và các kỹ năng nghề nghiệp cơ bản như: chẩn

đoán bệnh gia súc gia cầm, tiêm phòng, trị bệnh.

Cán bộ khuyến nông: phụ trách nhiều mảng chuyển giao kỹ thuật trồng trọt, chăn

nuôi, lâm nghiệp, thủy sản, kinh tế..., tuy nhiên hầu hết mới chỉ được đào tạo một chuyên ngành (đa số trình độ trung cấp).

Cán bộ bảo vệ thực vật cấp huyện: chuyên môn đào tạo của cán bộ hầu hết là trồng trọt, mặc dù có liên quan tới bảo vệ thực vật. Ngoài ra, do sự biến đổi của tập đoàn sinh vật hại và các chủng loại hóa được sử dụng trong bảo vệ thực vật, sự phổ biến các quy trình mới như Vietgap... đặt ra đòi hỏi cần đào tạo chuyên môn thường xuyên hơn cho cán bộ bảo vệ thực vật.

Cán bộ địa chính: các cán bộ địa chính làm công việc về lĩnh vực tài nguyên môi trường nhưng có một bộ phận chưa được đào tạo về lĩnh vực này.

Cán bộ quản lý nông nghiệp cấp xã: cần có các kiến thức chuyên ngành để quản lý lĩnh vực mình phụ trách như: thủy sản, chăn nuôi thú y, lâm nghiệp...

Các cán bộ cấp huyện đều có nhiệm vụ tham mưu cho các cơ quan quản lý nhà nước về các lĩnh vực của mình, tuy nhiên kiến thức về quản lý nhà nước của cán bộ còn rất thiếu.

• Kỹ năng làm việc:

Cán bộ thú y: kỹ năng chẩn đoán, kiểm tra bệnh, thao tác chuyên môn khác. (như: tiêm động mạch cho gia súc) và đặc biệt kỹ năng giao tiếp với nông dân thiếu tự tin, một phần do chuyên môn yếu, trong điều kiện nhận thức của bà con nông dân còn chưa đồng đều.

Cán bộ khuyến nông: yếu kỹ năng tuyên truyền, trình bày, thuyết trình, kỹ năng đặt câu hỏi, làm mẫu (thực hành) cho nông dân và kỹ năng thúc đẩy.

Cán bộ kiểm lâm: thiếu và yếu các kỹ năng như: thuyết trình, tuyên truyền, vận động nhân dân, ví dụ trong việc phổ biến các quy định về phòng cháy chữa cháy rừng.

Cán bộ địa chính: thiếu và yếu kỹ năng: giao tiếp, thuyết phục, vận động, giải quyết và hòa giải các xung đột.

Cán bộ quản lý nông nghiệp cấp xã và cán bộ quản lý các cấp: thiếu các kỹ năng: lãnh đạo, quản lý kinh tế, thuyết trình, lập kế hoạch, phát triển đội ngũ cán bộ, thúc đẩy, vận động tuyên truyền, lập dự án và viết báo cáo.

• Các kiến thức và kỹ năng khác:

Kiến thức về nền kinh tế thị trường: với xu thế của nền kinh tế thị trường và sự hội nhập của nền kinh tế, các cán bộ nông nghiệp cần hiểu biết về nền kinh tế thị trường và những thay đổi khác của nền kinh tế để có biện pháp tham mưu, chỉ đạo sản xuất nông nghiệp đáp ứng nhu cầu của thị trường, tăng thu nhập cho nông dân. Qua khảo sát cho thấy hầu như các cán bộ cấp huyện chưa được đào tạo về vấn đề này.

Hiểu biết về văn hóa địa phương: công tác nông nghiệp, đặc biệt là khuyến nông, yêu cầu cán bộ cần có hiểu biết rõ về phong tục tập quán của người dân địa phương, nhưng lĩnh vực này còn yếu ở một số cơ sở.

Trình độ chính trị của cán bộ nông nghiệp cấp xã: đa phần cán bộ là đảng viên (70,1%), tỷ lệ này cao nhất đối với cán bộ quản lý nông nghiệp (98%) và thấp nhất đối với cán bộ thú y (35,7%). Đa phần cán bộ đã qua trung cấp chính trị.

Trình độ tin học: xấp xỉ 40% số cán bộ tự đánh giá kỹ năng sử dụng máy tính ở mức kém và không biết, trong đó tỷ lệ này cao nhất là cán bộ kiểm lâm và cán bộ quản lý nông nghiệp. Mặc dù vậy, với cán bộ thú y và khuyến nông hầu hết đã tốt nghiệp trung cấp và khá trẻ thì đây là một điểm rất hạn chế.

BẢNG 4. Trình độ tin học của cán bộ nông nghiệp cấp xã (% cán bộ tự đánh giá)

Mức độ	Thú y	Khuyến nông	Kiểm lâm	Địa chính	Quản lý nông nghiệp	Chung
Tốt	0,7	3,4	4,7	4,6	3,4	3,3
Khá	9,2	15,6	13,1	17,0	11,0	13,2
Trung bình	46,7	38,1	28,0	46,4	44,8	41,6
Kém	17,1	17,0	10,3	14,4	15,9	15,2
Không biết	26,3	25,9	43,9	17,6	24,8	26,7

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2008 và 2009.

2.2. Tuyển dụng và bố trí công việc

Về cơ bản, các cán bộ được bố trí khá đúng chuyên môn đào tạo, tuy nhiên vẫn còn có một số trường hợp chủ yếu là kiêm nhiệm không có chuyên môn công việc họ phụ trách. Theo đánh giá của khoảng 80%

cán bộ thì việc sắp xếp cán bộ theo chuyên môn là hợp lý (bảng 5). Tuy nhiên có tới gần 40% cán bộ cho rằng số lượng cán bộ cấp xã hiện nay còn thiếu, chủ yếu do địa bàn quản lý quá rộng, điển hình như cán bộ lâm nghiệp, bảo vệ thực vật.

BẢNG 5. Thực trạng bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ nông nghiệp cấp xã (% cán bộ điều tra)

Chỉ tiêu	Mức độ	Cán bộ					Toàn tỉnh
		Thú y	Khuyến nông	Kiểm lâm	Địa chính	Quản lý nông nghiệp	
Số lượng cán bộ	Nhiều	0,0	0,0	0,9	1,9	0,0	0,6
	Vừa đủ	50,4	52,5	64,5	67,9	55,2	58,2
	Thiếu	43,7	45,8	28,2	27,8	44,8	38,2
	Không ý kiến	5,9	1,7	5,5	2,5	0,0	2,9
Việc sắp xếp cán bộ	Hợp lý	82,2	81,8	74,8	84,3	75,30	79,8

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2008 và 2009.

Công tác tuyển dụng được thực hiện khá nghiêm túc và bài bản trong tất cả các lĩnh vực, tuy nhiên vẫn bộc lộ một số điểm yếu, ví dụ như trong tuyển dụng cán bộ thú y, khuyến nông khi không có sự đồng thuận giữa UBND xã và cơ quan chuyên môn. Bên cạnh đó, việc bố trí cán bộ kiểm lâm theo độ tuổi còn chưa hợp lý, có những vùng tập trung nhiều cán bộ tuổi khá cao, nhưng có những vùng tập trung nhiều cán bộ trẻ.

Cán bộ khuyến nông là đối tượng có chuyên môn khá rộng, từ trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản, kinh tế, lâm nghiệp. Nhìn chung cán bộ khuyến nông khá đủ cho các xã, tuy nhiên thường kiêm nhiệm các công việc văn phòng khác, nên ảnh hưởng tới kết quả công việc cuối cùng của họ.

2.3. Công tác qui hoạch và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ

Về quy hoạch cán bộ, mặc dù các cán bộ nông nghiệp nắm được qui hoạch của xã, tuy nhiên hầu hết cho các chức danh của xã như

chủ tịch, phó chủ tịch... Công tác đào tạo cán bộ nguồn cho các lĩnh vực khuyến nông, thú y, kiểm lâm v.v... còn chưa được chủ động ở nhiều xã, theo như nhận định của cán bộ cấp tỉnh, trong đó việc phân công nhiệm vụ chưa rõ ràng, chưa có kế hoạch đào tạo và sử dụng cán bộ địa phương. Ví dụ như cán bộ thú y cơ sở hiện nay đã có đủ, song một số sẽ nghỉ công tác trong những năm tới mà xã vẫn chưa có kế hoạch tìm người kế cận (nhận định của trạm trưởng trạm thú y huyện Lạc Thủy). Ngoài ra việc quy hoạch cán bộ đôi khi còn chưa hợp lý so với nhu cầu sử dụng cán bộ của địa phương, theo như nhận định của 16% cán bộ nông nghiệp cấp xã.

Việc bố trí đi học và tham gia các lớp tập huấn ngắn hạn của các cán bộ hầu như phù hợp với chuyên môn mà họ đang làm (với trên 70% ý kiến đánh giá). Bên cạnh đó cũng còn một số ít (6,3%) cho rằng việc bố trí đi học chưa phù hợp với chuyên môn, chủ yếu trong các trường hợp kiêm nhiệm và do thiếu người.

BẢNG 6. Đánh giá mức độ phù hợp của việc bố trí cán bộ xã đi học (% cán bộ)

Cán bộ	Phù hợp chuyên môn	Không phù hợp	Không biết
1. Cán bộ thú y	87,6	6,6	5,8
2. Cán bộ khuyến nông	83,8	11,1	5,1
3. Cán bộ kiểm lâm	70,9	11,6	17,4
4. Cán bộ địa chính	90,4	4,4	5,1
5. Cán bộ quản lý nông nghiệp	97,7	0,8	1,5
Tính chung	87,4	6,3	6,3

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2008 và 2009.

Cán bộ thú y: có 15,26 % số cán bộ thú y cấp xã cho biết họ đã tham dự các lớp tập huấn ngắn ngày trong vòng 3 năm qua, các khóa tập huấn chủ yếu là kỹ thuật chăn nuôi thú y (69%), kỹ thuật chế biến thức ăn gia súc và khóa học nâng cao trình độ thú y.

Cán bộ khuyến nông: có hơn một nửa số khuyến nông viên cấp xã cho biết họ đã được tập huấn trong vòng 3 năm qua. Các lớp tập huấn tập trung vào nâng cao chuyên môn khuyến nông (48,5%), chăn nuôi và nuôi trồng thủy sản (22,8%); ngoài ra có khoảng 13% cán bộ được bồi dưỡng các công tác khác như lâm sinh, an toàn thực phẩm.

Cán bộ kiểm lâm: chỉ có 15% số cán bộ trong ngành lâm nghiệp cho biết họ đã qua đào tạo tập huấn trong vòng 3 năm qua, với nội dung chủ yếu là chuyên môn ngành lâm nghiệp (44,4%) và một số rất ít được đào tạo chuyên ngành kế toán, luật, quản lý hành chính và kỹ thuật trồng trọt. Nhìn chung tỷ lệ kiểm lâm địa bàn được tập huấn thêm rất thấp.

Cán bộ địa chính: có 10% cán bộ địa chính được điều tra cho biết họ đã được tham gia các lớp đào tạo ngắn hạn về chuyên môn quản lý đất đai.

Cán bộ quản lý nông nghiệp: có tới 46% số cán bộ quản lý nông nghiệp cấp xã được tham gia các lớp đào tạo ngắn hạn trong ba năm vừa qua, tập trung chủ yếu vào quản lý hành chính nhà nước (53%) và chuyên môn kinh tế - đây là những lĩnh vực phù hợp cho công việc quản lý. Ngoài ra, các cán bộ này cũng tham gia các lớp học như quản lý dự án, chuyên môn chăn nuôi và trồng trọt...

• Đánh giá năng lực của các cơ sở đào tạo cán bộ nông nghiệp:

Các cơ sở đào tạo cho cán bộ nông nghiệp cấp xã của tỉnh Hòa Bình chủ yếu là Trường trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật tỉnh Hòa Bình, trường đại học khối nông lâm nghiệp, Cục Thú y, bảo vệ thực vật, các viện, sở, ban, ngành khác. Nhìn chung cán bộ đánh giá khá tốt chất lượng đào tạo (90%); tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế như: công tác bồi dưỡng

cán bộ chưa được thực hiện thường xuyên và có trọng tâm, đặc biệt là cán bộ cơ sở, bao gồm: thú y, khuyến nông, địa chính, kiểm lâm, do vậy kiến thức và kỹ năng chuyên môn còn hạn chế; ngoài ra, việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ còn có những trường hợp chưa tốt:

- Đào tạo ít gắn với thực hành và thực tiễn, dẫn tới kỹ năng yếu và thực hành áp dụng tại cơ sở không phát huy tốt.

- Đào tạo không cập nhật các thông tin và kiến thức mới, dẫn tới sự lạc hậu và không xử lý kịp các tình huống.

- Đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu: cán bộ thiếu kiến thức và kỹ năng gì cho công việc thì đào tạo kiến thức đó.

- Đào tạo không thường xuyên: hiện cán bộ xã được tập huấn bồi dưỡng hàng năm rất ít, cộng với khả năng truyền đạt lại kiến thức sau khi học còn yếu kém và những mặt khác của công tác đào tạo bồi dưỡng dẫn đến hiệu quả đào tạo bồi dưỡng chưa cao. Ví dụ: cán bộ khuyến nông xã trung bình 2 năm 1 lần tập huấn, với cán bộ thú y thì từ khi thành lập chưa có lớp tập huấn nào cho cán bộ cơ sở (huyện Lạc Thủy).

- Đào tạo cần chú ý phương pháp giảng dạy ngắn gọn, dễ hiểu, phù hợp với đối tượng người học (đa phần cán bộ xã là người dân tộc).

Hiện nay tỉnh có 2 cơ sở có khả năng đào tạo cán bộ phục vụ cho sự nghiệp phát triển sản xuất nông nghiệp của tỉnh là Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật và Trường Dạy nghề. Tuy nhiên, dường như sự liên kết giữa các cơ sở đào tạo chưa chặt chẽ.

2.4. Đánh giá kết quả hoạt động của cán bộ

Việc đánh giá kết quả hoạt động của cán bộ cấp xã được thực hiện bằng đánh giá của chính cán bộ và đánh giá của các cấp trên. Về năng lực chuyên môn, đa phần các cán bộ xã tự đánh giá ở mức tốt và rất tốt. Tuy nhiên đánh giá của cán bộ cấp trên thấp hơn, thậm chí 20% cán bộ tỉnh và 4,5% cán bộ huyện còn đánh giá ở mức kém.

BẢNG 7. Đánh giá của cán bộ về chuyên môn và năng lực quản lý của cán bộ cấp xã
(% cán bộ được điều tra)

Lĩnh vực / Mức đánh giá cán bộ	Cán bộ tỉnh đánh giá	Cán bộ huyện đánh giá	Cán bộ xã tự đánh giá				
			Thú y	Khuyến nông	Kiểm lâm	Địa chính	Quản lý nông nghiệp
1. Chuyên môn							
- Rất tốt	3,3	9,1	9,2	12,1	11,3	8,1	6,8
- Tốt	43,3	50,0	82,3	77,3	68,5	67,4	67,8
- Trung bình	33,3	36,4	8,5	10,6	19,4	24,4	25,4
- Kém	20,0	4,5	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0
2. Quản lý							
- Rất tốt	16,7	9,1	8,7	11,8	13,3	9,3	14,3
- Tốt	43,3	45,5	77,4	80,6	73,5	64,5	69,8
- Trung bình	26,7	45,5	13,9	7,5	13,3	26,2	15,9
- Kém	13,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2008 và 2009.

2.5. Một số nguyên nhân ảnh hưởng đến nâng cao năng lực và sử dụng đội ngũ cán bộ nông nghiệp cấp xã

• Nhân lực và trình độ chuyên môn của cán bộ

Trình độ chuyên môn là một trong những yếu tố quyết định đến kết quả công việc của cán bộ. Có khoảng 70% cán bộ nông nghiệp cấp xã, 10% cán bộ cấp huyện và 30% cán bộ nông nghiệp cấp tỉnh cho rằng chuyên môn cán bộ nông nghiệp yếu và lực lượng mỏng, trong điều kiện địa bàn rộng và còn nhiều khó khăn đã ảnh hưởng rất nhiều đến kết quả công tác của họ. Có khoảng 10% cán bộ nhận định rằng lực lượng cán bộ hiện nay còn thiếu (chủ yếu là thiếu cán bộ bảo vệ thực vật); tình trạng thiếu mạng lưới cán bộ bảo vệ thực vật cấp xã là một trong những khó khăn nhất trong công tác phát hiện và kiểm soát sâu bệnh cho cây trồng.

• Việc bố trí, đào tạo, quy hoạch cán bộ

Sử dụng cán bộ không đúng chuyên môn, bố trí đào tạo cán bộ chưa phù hợp ảnh hưởng tới hiệu suất công việc của cán bộ, đây là ý kiến của khoảng 14% số cán bộ. Ngoài ra, gần 1/3 số cán bộ cho rằng khối lượng công việc nhiều và kiêm nhiệm ảnh hưởng tới công tác chuyên môn của cán bộ.

• Điều kiện tự nhiên

Địa bàn rộng, địa hình và phương tiện đi lại khó khăn là một trong những nguyên nhân

hàng đầu ảnh hưởng tới kết quả thực hiện công việc của cán bộ nông nghiệp cấp xã. Gần một nửa số cán bộ kiểm lâm có ý kiến địa bàn rộng, dàn trải dẫn đến công tác bảo vệ rừng khó khăn. Có 42,9% số cán bộ thú y cho rằng địa bàn rộng hạn chế công việc của họ đặc biệt vào các đợt phòng chống dịch. Đây cũng là nhận định của gần 1/3 số cán bộ nông nghiệp cấp huyện và cấp tỉnh.

• Văn hóa, tập tục, ý thức và trình độ dân trí của người dân

Hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật, quy định của người dân rất quan trọng trong triển khai các công việc của cán bộ cấp xã. Các ý kiến của cán bộ thú y xã tập trung vào khó khăn trong các đợt triển khai tiêm phòng dịch cho trâu bò khi người dân không tự giác tiêm phòng. Trong công tác bảo vệ, phòng chống cháy rừng, còn có người dân không có ý thức giữ gìn và tuân thủ các quy định, pháp luật về bảo vệ rừng. Nhiều trường hợp người dân không hợp tác với cán bộ trong phòng chống lâm tặc. Trong công tác địa chính, ý thức pháp luật và trình độ dân trí thấp ảnh hưởng tới việc giải quyết các công việc liên quan tranh chấp đất đai. Khoảng 2/3 số cán bộ nông nghiệp cấp xã cho rằng đây là một trong các nguyên nhân hạn chế kết quả công việc của họ, cao nhất là cán bộ kiểm lâm với trên 70% ý kiến.

• *Chính sách của Nhà nước (lương, kinh phí, phụ cấp)*

Lương và phụ cấp là một trong các yếu tố quyết định tới tinh thần làm việc và trách nhiệm của người cán bộ. Theo ý kiến của hơn 90% cán bộ nông nghiệp cấp xã, thì mức lương hiện nay thấp so với khối lượng công việc họ đảm nhận. Có 65% cán bộ cấp tỉnh và 52,2% cán bộ cấp huyện có ý kiến tương tự, cho rằng mức lương quá thấp, chưa tương xứng với khối lượng công việc họ phải làm và chưa đáp ứng được cho cuộc sống của họ (65%). Các cán bộ cũng có ý kiến về việc làm ngoài giờ mà chưa có phụ cấp thỏa đáng và khi hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì không có thưởng hoặc thưởng rất ít, nên ít có khuyến khích đối với cán bộ. Ngoài ra công tác phí thấp không đủ trang trải cho công tác. Kinh phí đi lại cho cán bộ và chi phí quản lý cũng thấp (đánh giá của gần 60% cán bộ cấp xã). Điều này ít khuyến khích cán bộ xuống cơ sở, hạn chế việc chỉ đạo sát sao các công việc tại cơ sở. Ngoài ra, phụ cấp thấp không giữ được các cán bộ giỏi chuyên môn (cán bộ thú y và khuyến nông).

Đối với cán bộ thú y và khuyến nông cấp xã, việc trả lương hiện tại qua UBND xã khiến việc quản lý của cơ quan ngành dọc trở lên khó khăn hơn so với trả trực tiếp qua trạm, vì nhân viên này do cả UBND xã quản lý. Theo kinh nghiệm các huyện Đà Bắc, Kim Bôi và Tân Lạc, trả lương qua trạm sẽ tăng cường mối liên hệ giữa trạm và nhân viên, thuận lợi hơn cho công tác quản lý.

Hiện tại cán bộ thú y và khuyến nông cơ sở chưa được đóng bảo hiểm xã hội, điều này khiến cho cán bộ chưa yên tâm công tác lâu dài cho địa phương.

• *Cơ sở hạ tầng*

Cơ sở hạ tầng kém là nguyên nhân chủ yếu hạn chế kết quả công tác của cán bộ nông nghiệp cấp xã. Đường giao thông khó khăn, phương tiện đi lại kém, các trang thiết bị máy móc phục vụ cho công việc còn thiếu. Thông tin liên lạc còn kém, dẫn đến hiệu suất công việc chưa cao. Có 88,9% cán bộ nông nghiệp cấp xã cho rằng cơ sở vật chất hạ tầng cho công tác còn yếu kém. Có 60% số cán bộ cấp

tỉnh đánh giá mức độ phục vụ của cơ sở vật chất ở mức trung bình và 17,5% đánh giá ở mức kém (con số này là 45,5% và 22,2% cán bộ nông nghiệp cấp huyện). Về phía cán bộ bảo vệ thực vật, thì trang thiết bị yếu kém cho công tác điều tra dự tính dự báo. Đối với cán bộ thú y, trang thiết bị cho công tác kiểm dịch, kiểm soát giết mổ, công tác chẩn đoán xét nghiệm bệnh động vật còn thiếu thốn. Các cán bộ quản lý nông nghiệp cấp tỉnh phản ánh trang thiết bị máy vi tính và nối mạng còn thiếu. Riêng trang thiết bị cho công tác kiểm lâm địa bàn và phòng cháy chữa cháy, theo dõi diễn biến rừng và đất lâm nghiệp còn thiếu.

• *Phối hợp giữa các bên liên quan trong thực hiện công việc*

Kết quả và hiệu suất công việc của cán bộ còn chịu ảnh hưởng của sự phối hợp của các bên liên quan tới công việc. Theo đánh giá của gần 30% cán bộ nông nghiệp cấp xã, 23,6% cán bộ cấp huyện và gần 8% cán bộ nông nghiệp cấp tỉnh, sự phối hợp giữa các bên liên quan chưa tốt và ảnh hưởng tới kết quả công việc cuối cùng của cán bộ. Ngoài ra còn có một số cán bộ phản ánh sự chỉ đạo của cấp trên chưa nhất quán và năng lực lãnh đạo của cán bộ còn yếu.

2.6. Cơ hội và thách thức đối với việc nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ nông nghiệp xã, phường, thị trấn của tỉnh Hòa Bình trong thời kỳ hội nhập kinh tế và thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa

• *Cơ hội*

(1) *Có sự quan tâm của Đảng và Nhà nước về chính sách đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở.* Trong những năm qua, đề án "Một số giải pháp tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Bắc giai đoạn 2007 - 2010" đã được phê duyệt cho 9 tỉnh vùng Tây Bắc, bao gồm cả Hòa Bình. Quyết định số 28/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc giai đoạn 2007 - 2010. Quyết định này quy định việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng

cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cán bộ, công chức cấp xã) các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc giai đoạn 2007 - 2010.

(2) *Nông nghiệp, nông thôn của tỉnh Hòa Bình sẽ phát triển mạnh từ nay đến năm 2020 theo hướng:* (i) phát triển một nền nông nghiệp công nghệ cao, thâm canh, chuyên canh, phát triển bền vững gắn với công nghiệp chế biến; (ii) phát triển sản xuất các loại cây trồng, vật nuôi phải dựa trên cơ sở khai thác lợi thế so sánh của từng vùng sinh thái nông nghiệp; (iii) gắn phát triển kinh tế nông nghiệp với việc thực hiện có hiệu quả các chính sách xã hội và bảo vệ môi trường. Đảm bảo sự công bằng xã hội trong nông thôn, giảm sự chênh lệch đời sống giữa các vùng, các địa phương trên địa bàn tỉnh trên cơ sở nâng cao độ che phủ thảm thực vật, chống sói mòn đất, đảm bảo nguồn sinh thủy, bảo vệ môi trường sinh thái.

(3) *Ngoài mạng lưới khuyến nông viên và thú y viên cấp xã đã có, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã xây dựng hai đề án tổ chức đội ngũ cán bộ nhân viên nông nghiệp các cấp xã trình UBND tỉnh xem xét, quyết định.* Đó là Đề án tổ chức đội ngũ cán bộ, nhân viên kỹ thuật thủy lợi cấp xã và Đề án tổ chức đội ngũ cán bộ, nhân viên bảo vệ thực vật cấp xã.

(4) *Đề án xây dựng Trường Cao đẳng Kinh tế-Kỹ thuật trên cơ sở nâng cấp Trường Trung học Kinh tế-Kỹ thuật Hòa Bình vào năm 2010.* Việc xây dựng Trường Cao đẳng Kinh tế-Kỹ thuật sẽ góp phần quan trọng vào việc đội ngũ cán bộ nông nghiệp có trình độ cao, tay nghề vững phục vụ cho sự phát triển của nông nghiệp tỉnh nhà trong những năm tới.

• Thách thức

(1) Tiến bộ khoa học kỹ thuật biến đổi nhanh, khó bắt kịp: các loại dịch bệnh cả trong trồng trọt và chăn nuôi biến đổi nhanh và diễn biến phức tạp.

(2) Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác của đội ngũ cán bộ nông nghiệp cấp xã còn thiếu và lạc hậu.

(3) Thiếu kinh phí cho hoạt động (tham quan học hỏi, xây dựng mô hình trình diễn...).

(4) Chế độ thù lao thấp, không có phụ cấp, do vậy không kích thích cán bộ hăng say làm việc, học tập nâng cao trình độ.

(5) Do điều kiện làm việc khó khăn, thù lao thấp nên một số cán bộ trẻ được xã qui hoạch cử đi học, bồi dưỡng, sau khi tốt nghiệp không muốn về địa phương công tác.

2.7. Giải pháp chủ yếu nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ nông nghiệp xã, phường của tỉnh Hòa Bình

Theo chương trình số 15-CTr/TU của Tỉnh ủy Hòa Bình về thực hiện nghị quyết số 26-NQ/TU của Ban Chấp hành trung ương Đảng (khóa X) về “nông nghiệp, nông dân, nông thôn”, đến năm 2020: tốc độ tăng trưởng nông, lâm nghiệp, thủy sản bình quân đạt trên 4,5%/năm, tỷ trọng nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm 20% trong cơ cấu kinh tế chung của tỉnh; độ che phủ rừng đạt và ổn định 47%; chuyển giao ứng dụng khoa học, công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực; đổi mới và xây dựng các hình thức tổ chức sản xuất, dịch vụ có hiệu quả ở nông thôn, đặc biệt là nâng cao hiệu lực, quản lý, điều hành của bộ máy quản lý nhà nước về nông nghiệp từ tỉnh đến cơ sở. Căn cứ vào thực trạng năng lực đội ngũ cán bộ nông nghiệp cấp xã tỉnh Hòa Bình, nhóm nghiên cứu đề nghị các giải pháp chủ yếu sau nhằm nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ nông nghiệp cơ sở:

(1) *Qui hoạch và bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ nông nghiệp cấp xã, phường, thị trấn*

Qui hoạch đội ngũ cán bộ nông nghiệp cấp xã. Để phục vụ sự nghiệp phát triển nông nghiệp của tỉnh Hòa Bình trong thời gian tới, cần làm tốt công tác qui hoạch đội ngũ cán bộ nông nghiệp cấp xã, phường, thị trấn. Với các cán bộ kỹ thuật đã có là thú y viên, khuyến nông viên, cán bộ địa chính và kiểm lâm địa bàn, cần bổ sung thêm 2 nhóm cán bộ kỹ thuật là cán bộ bảo vệ thực vật và cán bộ thủy lợi cho các xã.

Mỗi xã cần có 1 cán bộ cho mỗi loại cán bộ nói trên nhằm làm tốt công tác chuyên môn và phối kết hợp với nhau để cùng thúc đẩy phát triển nông nghiệp của tỉnh.

Cần thực hiện tốt công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ cho cấp xã. Nhu cầu cán bộ trong những năm tới khá cao trong khi hầu như các xã chưa quan tâm nhiều tới công tác này, đặc biệt cho các cán bộ kỹ thuật cơ sở. Cần có chính sách tạo nguồn để khắc phục tình trạng thiếu hụt nguồn cán bộ. Cụ thể đối với các xã trong vùng cần quan tâm phát hiện nguồn thông qua các hoạt động của phong trào, các hoạt động ở cơ sở, lựa chọn số học sinh khá giỏi đã tốt nghiệp phổ thông đưa vào diện quy hoạch nguồn để đào tạo chuyên môn nghiệp vụ theo nhu cầu sử dụng của từng xã, địa phương trong từng giai đoạn. Sau khi đào tạo về, số sinh viên này có thể được bố trí vào đội ngũ cán bộ của các thôn, xã để dự nguồn thay thế dần cho cán bộ xã, huyện. Ngoài ra, cần phải có kế hoạch quy hoạch cán bộ cụ thể dưới cấp cơ sở, bao gồm cán bộ thú y, khuyến nông, kiểm lâm.

Bổ sung nguồn nhân lực. Bổ sung đội ngũ cán bộ bảo vệ thực vật và cán bộ thủy lợi cấp cơ sở: do hiện tại đội ngũ bảo vệ thực vật cấp xã chưa có, nên nhóm nghiên cứu đề xuất đề án mạng lưới nhân viên bảo vệ thực vật cơ sở của tỉnh Hòa Bình. Nếu tổ chức được mạng lưới bảo vệ thực vật cơ sở thì cơ cấu biên chế của mỗi trạm bảo vệ thực vật huyện chỉ cần từ 3 - 5 người là có thể thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Nếu không có mạng lưới này thì mỗi trạm bảo vệ thực vật huyện cần ít nhất 7 - 10 người. Ngoài ra cần bổ sung cán bộ kiểm lâm địa bàn, cần bố trí trung bình 1 kiểm lâm viên / xã nhằm quản lý và bảo vệ rừng tốt.

(2) *Công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ*

Công tác tuyển dụng cán bộ cấp xã: cần có sự thống nhất cao giữa cơ quan chuyên môn và UBND xã nơi cán bộ làm việc, cho phép cơ quan chuyên môn có quyền cao hơn trong việc tuyển người và quản lý về mặt chuyên môn. Việc trả lương cho cán bộ thú y, khuyến nông nên được trả qua trạm huyện, để tăng cường trách nhiệm và mối liên hệ giữa cán bộ cơ sở và trạm huyện. Với cán bộ kiểm lâm, nhất thiết phải có sơ tuyển và khám sức khỏe trước khi tuyển dụng.

Tới đây khi tỉnh cho phép tuyển dụng và bố trí thêm đội ngũ cán bộ bảo vệ thực vật và thủy lợi cho cấp xã thì đội ngũ cán bộ này cũng cần được tuyển dụng một cách kỹ lưỡng. Tạo điều kiện cho các cơ quan chuyên môn có vai trò lớn hơn trong việc tuyển dụng các cán bộ này. Việc quản lý, trả lương cho đội ngũ cán bộ bảo vệ thực vật và thủy lợi cấp xã cũng cần thực hiện thông qua các trạm huyện để đảm bảo quản lý tốt và chỉ đạo về mặt chuyên môn.

Bố trí và sử dụng cán bộ: cần khắc phục thực trạng bố trí cán bộ chưa đúng chuyên môn, hoặc chuyển chuyên môn khác, hoặc đào tạo bồi dưỡng cán bộ về chuyên môn họ đang làm việc. Với tình trạng vừa thừa vừa thiếu cán bộ hiện nay, Chính phủ cần có chính sách "đầu ra" để giải quyết số cán bộ, công chức hiện nay không đủ điều kiện để đào tạo chuẩn hóa, do trình độ năng lực hạn chế, tuổi cao, sức khỏe yếu... như chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định 132/2007/NĐ-CP của Chính phủ mà chúng ta đang thực hiện đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

Tỉnh cần thực hiện chính sách thu hút, sử dụng số sinh viên mới ra trường về cơ sở theo các ngành nghề đào tạo mà cơ sở đang cần, đồng thời đẩy mạnh việc thực hiện chính sách luân chuyển cán bộ cấp huyện, cấp tỉnh về đảm nhiệm các chức danh chủ chốt ở cơ sở theo chủ trương chung, để số cán bộ này vừa có điều kiện tiếp cận nắm bắt tình hình thực tiễn vừa để giúp những cơ sở còn thiếu cán bộ. Thực hiện việc luân chuyển cán bộ kiểm lâm giữa các vùng, xen giữa cán bộ trẻ và già.

(3) *Tăng cường đào tạo và bồi dưỡng thêm cho đội ngũ cán bộ nông nghiệp các cấp*

Việc sử dụng và đào tạo cán bộ đã có những thành công, sử dụng đúng người và đúng chuyên môn. Tuy nhiên trong bối cảnh kinh tế - xã hội thay đổi, cán bộ nông nghiệp cấp tỉnh - những người lãnh đạo chuyên môn và quản lý cho cấp cơ sở - cần có những bồi dưỡng kịp thời để có thể quản lý tốt sự thay đổi. Mục tiêu nhằm đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức, cán bộ khoa học

- kỹ thuật trong tỉnh (cả 3 cấp) có trình độ, năng lực phù hợp với yêu cầu công cuộc đổi mới của đất nước, tỉnh, huyện xã, gắn liền với xu thế hội nhập quốc tế của cả nước và khu vực, bao gồm chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng, kiến thức khác. Việc đào tạo này cần đảm bảo 3 yêu cầu sau:

- Đào tạo đội ngũ cán bộ giỏi trong lĩnh vực nông nghiệp, bao gồm cán bộ thú y, khuyến nông, bảo vệ thực vật, thủy sản, kiểm lâm, địa chính, quản lý kinh tế.

- Việc cử đi đào tạo phải có trọng tâm, sát tình hình thực tế địa phương, đúng nhu cầu cho công việc, tránh tình trạng đào tạo tràn lan, đào tạo rồi không bố trí sử dụng.

- Việc liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo phải đảm bảo tính hiệu quả cao, tránh lãng phí. Nội dung các lớp tập huấn bồi dưỡng cần xuất phát từ thực tế địa phương.

Về hình thức đào tạo, có hai hình thức cơ bản:

Đào tạo dài hạn: đào tạo bậc đại học (chủ yếu hệ vừa học vừa làm tại Hòa Bình) cho các cán bộ có trình độ trung cấp hoặc chưa qua đào tạo, đối tượng chủ yếu là cán bộ cấp xã. Đào tạo bậc cao học cho cán bộ cấp huyện và cấp tỉnh. Đào tạo bậc tiến sỹ cho cán bộ cấp tỉnh và một số cán bộ cấp huyện. Chuyên môn bao gồm: bảo vệ thực vật, thú y, kinh tế, thủy sản, lâm nghiệp, quản lý địa chính và quản lý hành chính nhà nước.

Đào tạo ngắn hạn: đào tạo ngắn hạn là việc làm thường xuyên và gắn với các hình thức chủ yếu sau:

- Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cơ bản về thú y, khuyến nông, địa chính, trồng trọt cho cán bộ cơ sở và cấp huyện nhằm trang bị các kiến thức cơ bản và cập nhật các tiến bộ khoa học kỹ thuật mới. Phương pháp chủ yếu là lớp học hiện trường hoặc lấy học viên làm trung tâm. Tần suất ít nhất 1 người/lượt/năm và phải căn cứ vào nhu cầu người học. Gắn đào tạo với công việc (vừa học vừa làm) để nâng cao kỹ năng chuyên môn.

- Bồi dưỡng chuyên môn bảo vệ thực vật cho cán bộ cấp huyện, bồi dưỡng chuyên môn

nâng cao về các lĩnh vực kỹ thuật cho cán bộ thú y, khuyến nông, bảo vệ thực vật, kiểm lâm, địa chính.

- Bồi dưỡng các kỹ năng quản lý, lãnh đạo và các kỹ năng cần thiết khác như: giao tiếp, thuyết trình, vận động, thúc đẩy, tuyên truyền, báo cáo, đặc biệt cho các cán bộ quản lý.

- Bồi dưỡng các kiến thức về kinh tế thị trường và hội nhập cho cán bộ lãnh đạo các cấp tỉnh, huyện xã (trong ngành nông nghiệp).

- Bồi dưỡng chính trị cho cán bộ chuyên môn giỏi trong diện quy hoạch.

- Bồi dưỡng ngoại ngữ (ưu tiên ngoại ngữ chuyên môn sâu cho cán bộ cấp tỉnh), tin học, và các kỹ năng sử dụng máy móc thiết bị dùng cho công tác chuyên môn. Ngoài ra các ngôn ngữ dân tộc cũng nên được bồi dưỡng cho cán bộ miền cao.

Tuy nhiên, việc liên kết đào tạo phải đảm bảo:

- Chương trình đào tạo nếu là dài hạn, phải phù hợp với chuyên ngành công tác của cán bộ. Nếu là ngắn hạn phải đảm bảo đáp ứng đúng nhu cầu thực tế địa phương và công việc mà cán bộ đang đảm nhận. Cần có sự thống nhất giữa nhu cầu kiến thức, kỹ năng đào tạo với nội dung và chương trình đào tạo. Đào tạo cần gắn với thực tế sản xuất, trên cơ sở những vấn đề thực tiễn đặt ra để xây dựng nội dung chương trình đào tạo cho phù hợp. Đây là một trong những vấn đề cần được các cơ sở đào tạo thường xuyên quan tâm, cập nhật thông tin, làm cho cán bộ không những hiểu sâu về chuyên ngành được đào tạo mà còn nắm bắt được những thông tin mới, những kiến thức thiết thực liên quan đến chuyên ngành.

- Việc bố trí cán bộ đi học phải đảm bảo được kết quả công việc cán bộ đó đảm nhận (có thể kiêm nhiệm tạm thời) và cán bộ cần có cố gắng sắp xếp thời gian hợp lý. Với các lớp dài hạn việc liên kết đào tạo đại học tại địa phương thuận lợi hơn cho công tác cán bộ. Đào tạo sau đại học cũng đã được tiến hành (Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội và Trường trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật tỉnh Hòa Bình).

- Đào tạo cần quan tâm đến nhu cầu, tránh tình trạng đào tạo vượt quá nhu cầu sử dụng gây lãng phí, hoặc đào tạo không cân đối giữa các ngành nghề.

- Cần có mối liên hệ thường xuyên giữa các cơ sở đào tạo và địa phương nơi sử dụng cán bộ để luôn cập nhật nhu cầu thực tế đào tạo của địa phương trong từng giai đoạn và hoàn cảnh nhất định.

- Cần có quy định về báo cáo, theo dõi, đánh giá chất lượng sau đào tạo. Cá nhân được cử đi đào tạo có trách nhiệm phấn đấu trong học tập, thực hiện nghiêm túc nội quy, quy định của cơ sở đào tạo, báo cáo kết quả học tập cho đơn vị trực tiếp quản lý. Đơn vị quản lý trực tiếp có trách nhiệm theo dõi tình hình học tập, theo định kỳ tổng hợp kết quả học tập của cán bộ, công chức đơn vị mình, báo cáo về phòng nông nghiệp huyện, Sở Nội vụ.

- Phòng Nông nghiệp huyện và Sở Nội vụ có trách nhiệm theo dõi, tổng hợp và đánh giá chất lượng trong quá trình đang đào tạo và sau khi được đào tạo định kỳ nhằm có kế hoạch chỉ đạo thực hiện công tác đào tạo cho các năm tiếp theo.

Chính phủ cần có chính sách hỗ trợ để cùng với ngân sách của tỉnh bảo đảm các điều kiện cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cơ sở của tỉnh, bao gồm cả đào tạo nguồn, đào tạo chuẩn hóa và đào tạo nâng cao trình độ. Số học sinh thuộc diện đào tạo nguồn và số cán bộ, công chức cơ sở được đưa đi đào tạo, bồi dưỡng ở các trường cần được trợ cấp các khoản chi phí liên quan đến việc học.

(4) Giải quyết tốt chế độ tiền lương, phụ cấp, chế độ khen thưởng đối với cán bộ nông nghiệp cấp xã

Cần xem xét lại mức chi trả cho cán bộ cơ sở với hệ số hiện nay 1,0 và 0,8 đối với cán bộ khuyến nông và thú y là quá thấp, cần nâng cho cán bộ thú y ít nhất bằng với cán bộ khuyến nông. Xem xét có chế độ kinh phí cho cán bộ cơ sở đảm bảo trang trải chi phí đi cơ sở thực tế.

Tỉnh cần xem xét cho các cán bộ chưa được đóng bảo hiểm được đóng bảo hiểm xã hội, giúp cán bộ yên tâm công tác với vị trí của mình.

Tỉnh cần có có chế độ khen thưởng, động viên cán bộ hợp lý với những cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

(5) Đầu tư thêm cơ sở vật chất kỹ thuật và kinh phí hoạt động

Trước hết, tỉnh cần xem xét đề nghị của các cán bộ thú y, khuyến nông, kiểm lâm về chỗ làm việc tại cơ sở để cán bộ có điều kiện thực hiện công việc của mình. Một số trạm huyện cũng cần được đầu tư phòng họp cho các buổi giao ban. Ngoài ra, tỉnh có thể quan tâm xem xét các đề nghị của cán bộ như:

- Cần thiết có sự tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho công tác. Các cán bộ thú y mong muốn được xây dựng phòng thí nghiệm, giám định, phòng xét nghiệm vi trùng học, phòng chẩn đoán xét nghiệm bệnh động vật, đầu tư hóa chất phục vụ cho công tác thú y.

- Cán bộ bảo vệ thực vật mong muốn được trang bị máy tính nối mạng, có cơ sở dữ liệu chuyên ngành, có các thiết bị phục vụ giám định và thí nghiệm.

- Cán bộ kiểm lâm mong muốn được trang bị các trang thiết bị như máy tính, máy ảnh, máy định vị GPS, đặc biệt cho công tác phòng cháy và chữa cháy rừng; trang bị thêm xe công vụ cho cán bộ kiểm lâm.

(6) Tuyên truyền vận động nâng cao ý thức của người dân

Có 10,5% cán bộ cho rằng cần nâng cao tuyên truyền phổ biến kiến thức cho người dân, đặc biệt trong công tác thú y phòng chống dịch bệnh, bảo vệ và phòng chống cháy rừng. Các cán bộ kiểm lâm cũng mong muốn được trang bị thêm các văn bản pháp quy trong bảo vệ rừng, các văn bản pháp lý, chỉ đạo phải phù hợp với thực tế, xây dựng và hoàn thiện các quy ước, hương ước bảo vệ rừng.

(7) Tăng cường sự chỉ đạo và phối kết hợp của các ban ngành và cấp trên

Cần có sự quan tâm và phối hợp nhịp nhàng giữa các bên liên quan trong công việc. Ngoài ra cũng cần có sự chỉ đạo sát sao hơn của cấp trên đối với cấp dưới, cụ thể:

- Thống nhất xây dựng cơ chế phối hợp cụ thể, rõ ràng và phối hợp chặt chẽ trong các trường hợp.

- Cần có trao đổi công việc giữa các ngành trong khối để rút kinh nghiệm và có tổng kết hàng tháng, quý hoặc năm.

- Có quy chế phối hợp cụ thể và xác định rõ nhiệm vụ của các ban ngành, đặc biệt là các cấp chính quyền.

(8) Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật và nâng cao năng lực cho các cơ sở đào tạo của tỉnh

Hiện tại tỉnh Hòa Bình có hai cơ sở đào tạo nguồn nhân lực trong ngành nông nghiệp và trường chính trị của tỉnh, tuy nhiên mới chỉ dừng ở bậc trung cấp và dạy nghề. Các trường này cần phải được nâng cấp sao cho xứng đáng là nơi đào tạo và bồi dưỡng cán bộ có chuyên môn và phẩm chất tốt, phục vụ cho sự nghiệp phát triển nông nghiệp và nông thôn của tỉnh Hòa Bình trong những năm tới. Do đó, phương án xây dựng Trường cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật tỉnh Hòa Bình là hết sức cần thiết.

3. Kết luận

Cán bộ nông nghiệp cấp xã luôn là nòng cốt trong sự nghiệp phát triển nông nghiệp và nông thôn. Đối với tỉnh Hòa Bình, nơi mà nông nghiệp còn đang chiếm tới 1/3 tỷ trọng của GDP, thì nhiệm vụ phát triển nông nghiệp và nông thôn là một mục tiêu hàng đầu. Do vậy, công tác cán bộ cơ sở cần được quan tâm và chú trọng.

Nghiên cứu về thực trạng đào tạo, sử dụng, quy hoạch cán bộ nông nghiệp cấp xã, phường, thị trấn của tỉnh Hòa Bình cho thấy, phần lớn các cán bộ được đào tạo và sử dụng đúng chuyên môn, việc quy hoạch cán bộ và đánh giá cán bộ cũng được làm thường xuyên.

Về trình độ học vấn và một số kỹ năng khác: 68,4% cán bộ nông nghiệp cấp xã tốt

ng nghiệp bậc trung cấp, chuyên môn chủ yếu của cán bộ là chăn nuôi, trồng trọt, lâm nghiệp, địa chính và kinh tế, phát triển nông thôn. Số được đào tạo cao đẳng và đại học chiếm khoảng 22%. 70% cán bộ là Đảng viên và đã qua các lớp đào tạo về lý luận chính trị từ sơ cấp tới cao cấp. Về kỹ năng sử dụng máy tính, khoảng 2/5 số cán bộ sử dụng kém và chưa bao giờ sử dụng máy tính.

Về sử dụng cán bộ: tình trạng cán bộ được phân công nhiều công việc và không đúng với chuyên môn còn tồn tại, theo đánh giá chung có 12% cán bộ cho rằng việc sắp xếp cán bộ còn chưa đúng chuyên môn, dẫn tới kết quả công việc chưa cao. Bên cạnh đó, nhân lực còn chưa đủ và cần được bổ sung cho tuyến xã như cán bộ kiểm lâm, bảo vệ thực vật, thủy lợi.

Về đào tạo cán bộ: trong điều kiện khó khăn về nguồn nhân lực và việc bố trí sắp xếp công việc đôi khi còn chưa đúng, tuy nhiên công tác đào tạo cán bộ chưa kịp thời và thường xuyên, chưa sát với nhu cầu cán bộ, phương pháp đào tạo còn mang nhiều tính lý thuyết, dẫn tới sự thiếu hụt trong kiến thức và kỹ năng của cán bộ. Hầu hết các cán bộ đều có mong muốn được nâng cao kiến thức chuyên môn và một số kỹ năng khác như truyền đạt, giao tiếp, vận động, vi tính... Các cán bộ đều đánh giá tốt các chương trình đào tạo của các cơ sở đào tạo.

Về đánh giá và quy hoạch cán bộ: vẫn xảy ra những trường hợp quy hoạch chưa đúng người, đúng chuyên môn. Việc đánh giá cán bộ còn những trường hợp chưa khách quan.

Về các yếu tố ảnh hưởng tới kết quả công tác và năng lực của cán bộ: ngoài yếu tố chủ quan là trình độ năng lực, việc bố trí sắp xếp công việc của xã, phối hợp và quan tâm của các ban ngành liên quan rất quan trọng. Các yếu tố bên ngoài như cơ sở hạ tầng, kinh phí, nhận thức của người dân, chế độ phụ cấp và lương chưa thỏa đáng, nguồn lực con người thiếu đã ảnh hưởng tới kết quả cuối cùng trong công việc của cán bộ nông nghiệp cấp xã.

Các giải pháp nhằm nâng cao năng lực cho cán bộ nông nghiệp cấp xã, phường, thị trấn tập trung vào: (i) bổ sung nguồn nhân lực, tập trung vào cán bộ kiểm lâm, bảo vệ thực vật và cán bộ phụ trách thủy lợi; (ii) tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ phù hợp; (iii) tăng cường công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, (iv) cải thiện lương, chế độ phụ cấp, BHXH và các chế độ khen thưởng; (v) đầu tư thêm cơ sở hạ tầng và bổ sung kinh phí hoạt động; (vi) làm tốt công tác tuyên truyền, nâng cao ý thức của người dân; (vii) cần có sự quan tâm của các ban ngành và chỉ đạo sát sao của cấp trên; và (viii) đầu tư, nâng cao cơ sở vật chất và năng lực cho các cơ sở đào tạo của tỉnh./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác năm 2007, 2008 của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Hòa Bình.
2. Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác năm 2009 phương hướng nhiệm vụ năm 2010 của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Hòa Bình.
3. BCH trung ương Đảng khóa X (2008), Nghị quyết 26-NQ/TU về nông nghiệp, nông dân, nông thôn.
4. Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (2009), Thông tư số 04/2009/TT-BNN về hướng dẫn nhiệm vụ của cán bộ, nhân viên chuyên môn, kỹ thuật ngành nông

ng nghiệp và phát triển nông thôn công tác trên địa bàn cấp xã, Hà Nội.

5. Quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức bộ máy Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Hòa Bình.

6. Quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức bộ máy của Chi cục Bảo vệ thực vật tỉnh Hòa Bình.

7. Quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức bộ máy của Chi cục Thú y tỉnh Hòa Bình.

8. Quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức bộ máy của Trung tâm Khuyến nông tỉnh Hòa Bình.

9. Nguyễn Thị Tuyết Mai: “Một số biểu hiện nhu cầu bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý của cán bộ xã”. Tạp chí Tâm lý học số 1, tr 106, năm 2008.

10. Nguyễn Bắc Sơn: “Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tỉnh Thái Nguyên”. Tạp chí kinh tế và phát triển, năm 2004.

11. Thu Thủy: “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở”. Tạp chí Xây dựng Đảng số 6- 2008.

12. Thu Thủy: “Cần có chính sách thích hợp hơn cho cán bộ cơ sở”. Tạp chí Xây dựng Đảng số 8- 2008.

13. Lê Quang Trung. “Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng dân tộc miền núi phía Bắc”. Tạp chí Xây dựng Đảng số 8- 2006.

14. Đề án thành lập Trường cao đẳng Kinh tế-Kỹ thuật Hòa Bình.

15. Đề án “Một số giải pháp tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Bắc giai đoạn 2007 – 2010”.

16. Quyết định số: 28/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc giai đoạn 2007 – 2010.