

## **NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM GIẢI QUYẾT ĐỐI VỚI CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CƠ SỞ NÔNG THÔN NGOẠI THÀNH HÀ NỘI**

**Some problems on training for local cadres in the rural suburbs of Hanoi**

Phạm Văn Đình, Nguyễn Minh Đức, Đỗ Thị Thanh Huyền

*Khoa Kinh tế và Phát triển nông thôn, Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội*

### SUMMARY

A study on evaluation of training issues for local cadres in the rural suburbs of Hanoi is not only necessary for Hanoi, but also a worthy lesson for other localities.

By using the systematic approach and initial research methodologies (comparing, scoring, and synthetic analysis), directly at the research objects including organizations of training in Hanoi, trainees (local cadres of the 19 official positions at the communal level), and inhabitants at the representative locations (Tu Hiep commune of Thanh Tri districts and Mai Lam commune of Dong Anh districts), the study has indicated problems need to be solved such as organizational form of the training program, content of the program, scheduling, materials, methods of training, time table, location for the program and other initiatives for participants.

As the requirement of building capacity for local cadres with update professional knowledge and knowledges of market economy and sustainable rural development, having strategic vision, it is revealed that several problems on training for them should be solved. It should aware that training activity for local cadres is not only a mission of training organizations but also a mission of other related organizations including administrative organizations (with function of advocating directions and guidelines as well as plans of training), cadres involving in the training course, and the organizations of using such cadres as well.

**Key words:** Hanoi suburbs, rural area, training for local cadres.

### 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngày nay, khi cuộc sống ở nông thôn ngày càng văn minh, dân chủ và công bằng, người dân càng cần được hiểu biết luật pháp và các quy tắc của cuộc sống mới tốt hơn (Phạm Văn Đình, 2006). Mặt khác, những tác động đa dạng đa chiều của các yếu tố đến cuộc sống nông thôn đã gây nên sự phức tạp về lựa chọn của cư dân nông thôn. Điều đó đặt lên vai người cán bộ cơ sở nông thôn một trách nhiệm nặng nề hơn. Vì vậy, cán bộ cơ sở nông thôn cần được tăng cường bồi dưỡng nâng cao trình độ hơn.

Từ nhiều năm nay, các địa phương trong nước đều thường xuyên tổ chức các đợt bồi dưỡng cho cán bộ đương nhiệm nhiều loại kiến thức đa dạng về phát triển nông nghiệp nông thôn. Tuy nhiên nhìn chung việc bồi dưỡng cán bộ chưa theo kịp yêu cầu thực tế. Điều đó có thể được xét từ các khía cạnh chủ yếu sau: i) Việc bồi dưỡng còn mang tính hình thức, chạy đua

theo phong trào... do các địa phương phải hoàn thành chỉ tiêu về số lượng cán bộ cần bồi dưỡng trong năm. ii) Các chương trình bồi dưỡng chưa được đổi mới triệt để, kiến thức chưa được tăng cường thường xuyên, chưa đáp ứng yêu cầu công việc, vẫn nặng về lý thuyết, khả năng ứng dụng yếu, đặc biệt với các cách tiếp cận mới và năng lực công tác cũng khá khác biệt giữa các cơ sở bồi dưỡng. iii) Phương pháp truyền đạt còn nặng về độc thoại, chưa quan tâm đến phản ứng từ phía người nghe. iv) Ở nhiều địa phương, phương tiện học tập và tài liệu cho học viên chưa được chuẩn bị đầy đủ và chu đáo; Cơ sở vật chất chưa đáp ứng yêu cầu dạy và học (Phạm Thị Mỹ Dung và cộng sự, 2004; Trần Hồng Nhuận, 2007).

Hà Nội là một trung tâm kinh tế, chính trị và khoa học kỹ thuật của cả nước, có nhiều kinh nghiệm trong công tác bồi dưỡng cán bộ. Cán bộ cơ sở ở các huyện ngoại thành Hà Nội thường

được bồi dưỡng nhiều loại kiến thức tương đối chuẩn mực và cập nhật. Tuy nhiên, công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở của Hà Nội vẫn không thoát khỏi tình trạng chung. Thiết nghĩ, việc đánh giá công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở của Hà Nội sẽ không chỉ có tác dụng trực tiếp đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng đối với Hà Nội mà còn tìm ra các bài học quý đối với việc bồi dưỡng cán bộ cơ sở cho các địa phương khác trong cả nước. Vì vậy, mặc dù đã có một số công trình nghiên cứu có liên quan đến vấn đề này nhưng công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở của Hà Nội cần được đánh giá một cách toàn diện và có hệ thống theo những quan điểm mới.

Xuất phát từ những ý tưởng trên, nghiên cứu này đã được triển khai trong năm 2007, với mục tiêu đánh giá thực trạng công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở nông thôn ngoại thành Hà Nội, từ đó đưa ra định hướng và các giải pháp thích hợp nhằm nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở nông thôn ngoại thành Hà Nội trong điều kiện hội nhập kinh tế. Như vậy nghiên cứu này không đề cập tới vấn đề đào tạo cán bộ theo bằng cấp, mà tập trung nghiên cứu việc bồi dưỡng kiến thức bổ sung ngắn hạn, trong đó có các kiến thức cập nhật nhằm đáp ứng yêu cầu triển khai các chương trình phát triển nông thôn ngoại thành.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu là vấn đề bồi dưỡng cán bộ cơ sở nông thôn với chủ thể là cán bộ công chức đứng đầu các tổ chức Đảng, Chính quyền, mặt trận, đoàn thể; cán bộ chuyên trách thuộc các bộ phận chuyên môn cấp xã (được hưởng lương Nhà nước).

Tiếp cận hệ thống là cách tiếp cận phù hợp trong nghiên cứu này. Bốn yếu tố liên quan cấu thành hệ thống bồi dưỡng cán bộ cơ sở nông thôn được quan tâm là a) các cơ quan đưa ra chủ trương và duyệt kế hoạch bồi dưỡng cán bộ; b) các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ của địa phương; c) những cán bộ cơ sở được bồi dưỡng và d) những người dân trực tiếp chịu tác động từ các hoạt động của cán bộ cơ sở.

Trước tiên, các tài liệu thứ cấp được thu thập từ các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ (Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong của Hà Nội và các Trung tâm Bồi dưỡng chính trị của các huyện chọn làm điểm nghiên cứu). Các tài

liệu sơ cấp được thu thập qua phỏng vấn những cán bộ cơ sở (cán bộ đứng đầu thuộc 19 chức danh hưởng lương cấp xã) giúp cho việc đánh giá chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ của các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ; phỏng vấn những người trực tiếp chịu tác động từ các hoạt động của cán bộ cơ sở nhằm đưa ra kết luận về chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở.

Hai xã Tứ Hiệp (thuộc huyện Thanh Trì) và Mai Lâm (thuộc huyện Đông Anh) được chọn làm điểm đại diện nghiên cứu. Vì các xã trong hai huyện này có những nét tương đồng nên các điểm được chọn mang tính ngẫu nhiên. Trong 2 xã trên, ở mỗi xã, 30 hộ dân và toàn bộ cán bộ đứng đầu thuộc 19 chức danh hưởng lương cấp xã được chọn làm các mẫu khảo sát.

Nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau đã được sử dụng, nhưng chủ yếu tập trung vào phương pháp so sánh, phương pháp cho điểm và phương pháp tổng hợp. Để thấy tác dụng của việc bồi dưỡng, kết quả tiếp thu của học viên được so sánh với yêu cầu bồi dưỡng; kết quả công tác của cán bộ sau khi được bồi dưỡng được so sánh với trước khi được bồi dưỡng. Thang điểm đánh giá bởi những người dân được xếp theo mức độ từ cao xuống thấp (tương ứng với loại tốt, trung bình và kém). Người dân sẽ đánh giá theo suy nghĩ của họ và sẽ cho điểm về chất lượng công việc, năng lực làm việc và kết quả giải quyết công việc của cán bộ cơ sở. Vì vậy số điểm cho cao hay thấp thể hiện trình độ cán bộ và đến lượt mình trình độ cán bộ chịu ảnh hưởng lớn từ chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ. Phân tích, tổng hợp là phương pháp phổ biến trong phân tích kinh tế. Mọi hiện tượng được mô tả, sắp xếp theo một trật tự nhất định và từ đó các hiện tượng kinh tế phức tạp và rời rạc được kết nối trong các kết luận mang tính tổng hợp.

Hệ thống công cụ được sử dụng trong nghiên cứu tùy thuộc vào nội dung và phương pháp đánh giá. Đó là các công cụ dùng để thu thập và xử lý thông tin; hệ thống chỉ tiêu phân tích; các công thức tính, so sánh...

## 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Ở Hà Nội, công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở được quan tâm tương đối tốt, không một lĩnh vực nào bị bỏ sót, trong đó đặc biệt tập trung bồi dưỡng công tác Đảng, chính quyền và báo cáo viên (cả về số lượng lớp và học viên).

### 3.1. Đánh giá của các cơ sở đào tạo bồi dưỡng

Số lượng học viên thường tập trung vào các lớp cho công tác Đảng và đoàn thể. Sĩ số quá nhiều ở một lớp đã gây nhiều khó khăn cho việc quản lý chất lượng học tập, hạn chế kết quả tiếp thu của học viên và thời gian học tập cũng không

được kiểm soát chặt chẽ. Người tham dự cảm thấy không tiếp thu được nhiều sau khi học nên không tham dự hết thời gian, nhất là khi bận các việc khác. Vì vậy hầu như các trung tâm chỉ hoàn thành kế hoạch về số lượng, còn chất lượng bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức.

**Bảng 1. Tình hình bồi dưỡng cán bộ qua 3 năm của Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong (Hà Nội)**

Đối tượng bồi dưỡng	2004		2005		2006	
	Số lớp (lớp)	Số học viên (lượt người)	Số lớp (lớp)	Số học viên (lượt người)	Số lớp (lớp)	Số học viên (lượt người)
Chuyên viên	5	281	8	462	6	357
Các đoàn thể	19	2357	22	2986	19	3067
Tin học văn phòng	15	320	10	211	11	425
Anh văn	1	22	4	72	1	15
Kiến thức QLKT	1	49	1	67	1	38
Đảng viên mới	2	219	2	203	3	241
Nhận thức về Đảng	8	1126	7	1010	8	1081
Hội đồng nhân dân	5	471	6	542	6	539
Chủ tịch, Phó Chủ tịch xã	3	395	3	403	3	430
Nghiệp vụ sự phạm	1	67	2	105	1	71

*Nguồn: Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, Hà Nội*

Các lớp cho báo cáo viên được tổ chức tốt hơn, sĩ số ít hơn và được học viên quan tâm nhiều hơn. Các lớp nghiệp vụ được tổ chức theo các chuyên đề và hướng vào việc giải quyết các vấn đề cụ thể trong hoạt động hàng ngày nên thu hút sự quan tâm của người học nhiều hơn.

Sự hưởng ứng của học viên phụ thuộc nhiều vào nội dung và phương pháp truyền đạt của giáo viên.

Từ đây cho thấy cần xuất phát từ yêu cầu thực tế để xác định nội dung bồi dưỡng và cần mời những giáo viên có trình độ và kinh nghiệm về phương pháp giảng dạy để thu hút sự quan tâm của học viên.

Các cơ sở đào tạo bồi dưỡng đều cho rằng sự nhận thức về tính bức xúc của vấn đề bồi dưỡng cho cán bộ cơ sở còn khá khác nhau giữa các loại cán bộ và các địa phương. Theo đánh giá của đồng chí Phó trưởng phòng Đào tạo - Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong, học nghiêm túc nhất là học viên lớp học Mặt trận, Hội Cựu chiến binh; còn một vài lớp, nhất là lớp học Đoàn Thanh niên chưa bảo đảm tốt về sĩ số, thời gian... Về bồi dưỡng cho đảng viên mới hầu như thu hút 100% học viên tham gia, về học Nghị quyết, mọi người trong thành phần đều tham dự tương đối

đầy đủ nhưng đối với lớp bồi dưỡng cấp ủy lại hay thiếu vắng các đồng chí tái cử (vì các kiến thức hàng năm ít có sự thay đổi). Trong một vài trường hợp, các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ phải tổ chức lớp theo chỉ tiêu kế hoạch nên có khi học viên đi học không đúng thành phần nhưng vẫn phải mở lớp.

Kinh phí cho bồi dưỡng và mức chi cho học viên là quá thấp (hạn hẹp). Kinh phí phân bổ theo chỉ tiêu số học viên, tính cho các lớp bồi dưỡng là 225.000 đồng/người, trong đó mỗi người đi học được cấp 10.000 đồng/ngày. Mức chi cho đi thực tế là 34.000 đồng/đợt/học viên. Thông thường trình độ chuyên môn của những người công tác ở cơ sở rất yếu nhưng làm việc trong các tổ chức xã hội chủ yếu là những người “thối tù và hàng tổng” nên họ muốn học để biết thêm và muốn giao lưu để học hỏi kinh nghiệm, và từ đó mới có thể duy trì lớp học.

### 3.2. Đánh giá của học viên

Hiện nay ở Hà Nội cũng như các địa phương khác, cán bộ hưởng lương cấp xã gồm 19 chức danh được chia thành 2 loại là cán bộ công chức và cán bộ chuyên trách. Cán bộ công chức gồm Bí thư Đảng ủy, Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐND, Phó Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND,

Phó Chủ tịch UBND, Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, Chủ tịch ủy ban MTTQ và Bí thư Đoàn thanh niên. Cán bộ chuyên trách gồm Trưởng công an, Chỉ huy trưởng quân sự, nhân viên văn phòng kiêm thống kê, cán bộ địa chính, cán bộ tài chính - kế toán - ngân sách, cán bộ tư pháp kiêm hộ tịch, cán bộ trật tự - xây dựng và trưởng ban văn hóa - xã hội. Số học viên trên được bồi dưỡng hàng năm theo kế hoạch.

Cán bộ công chức làm việc theo nhiệm kỳ nên về cơ bản kiến thức bồi dưỡng ít thay đổi. Tuy lĩnh vực công tác khác nhau nhưng đối tượng tiếp xúc của họ là người dân nông thôn nên họ rất cần các kiến thức về phát triển nông thôn. Sự lặp đi lặp lại về cách thức bồi dưỡng đã không thu hút số cán bộ này, nhất là đối với những người tái cử. Vì vậy nếu không phải thật cần thiết và không kiểm soát chặt chẽ thì cấp phó hay được cấp trưởng cho đi học thay.

Cán bộ chuyên trách là những người được đào tạo và làm việc cố định trong các bộ phận chuyên môn nên họ cần được bồi dưỡng, nhất là các kiến thức cập nhật. Điều học viên cần là hình thức phù hợp, nội dung phong phú, tài liệu đầy

đủ, phương pháp truyền đạt hấp dẫn và chế độ học viên cải thiện hơn.

### 3.3. Đánh giá của người dân

Thang điểm đánh giá từ người dân được xếp theo mức độ tốt, trung bình và kém. Đánh giá của người dân về năng lực chuyên môn của cán bộ tổng hợp từ 2 xã Tứ Hiệp và Mai Lâm được thể hiện ở số liệu bảng 2. Năng lực cán bộ được dân đánh giá cao, không có cán bộ yếu, phần lớn cán bộ có năng lực loại tốt (thấp nhất là Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, Bí thư Đoàn thanh niên và Chỉ huy trưởng quân sự cũng được 57,1%; 58,1% và 60,0% ý kiến đánh giá tốt), năng lực của cán bộ chính quyền được đánh giá rất cao.

Đánh giá của người dân đối với cán bộ cơ sở được thông qua việc giao tiếp giữa người dân với cán bộ từng loại liên quan tới quyền lợi của người dân thông qua các kênh thông tin khác nhau. Hiện nay các thông tin đến người dân có thể qua nhiều kênh phong phú như gặp gỡ trao đổi trực tiếp với cán bộ, qua các cuộc hội họp ở thôn xóm, qua loa truyền thanh ở khu dân cư và qua thông báo... nhưng chủ yếu thông qua hội họp và gặp gỡ trực tiếp.

**Bảng 2. Năng lực chuyên môn của cán bộ**

*DVT: Số lượng (người), tỷ lệ (%)*

Loại cán bộ	Loại tốt		Loại trung bình	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Cán bộ công chức				
Bí thư Đảng ủy	34	79,1	9	20,9
Phó Bí thư Đảng ủy	35	87,5	5	12,5
Chủ tịch HĐND	35	85,4	5	12,5
Phó Chủ tịch HĐND	36	81,8	8	18,2
Chủ tịch UBND	42	91,3	3	6,5
Phó Chủ tịch UBND	42	91,3	4	8,7
Chủ tịch Hội Nông dân	36	85,7	6	14,3
Chủ tịch Hội Phụ nữ	38	80,9	9	19,1
Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	20	57,1	12	34,3
Chủ tịch UB mặt trận Tổ quốc	34	77,3	10	22,7
Bí thư Đoàn Thanh niên	25	58,1	14	32,6
Cán bộ chuyên trách				
Trưởng công an	41	87,2	5	10,6
Chỉ huy trưởng quân sự	24	60,0	16	40,0
Văn phòng - Thống kê	26	76,5	8	23,5
Địa chính	28	73,7	10	26,3
Tài chính - Kinh tế - Ngân sách	29	80,6	7	19,4
Tư pháp - Hộ tịch	27	86,0	6	14,0
Trật tự - Xây dựng	28	77,8	8	22,2
Trưởng ban Văn hóa - Xã hội	30	78,9	8	21,1

*Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra ở 2 xã Tứ Hiệp và Mai Lâm.*

Tần suất tiếp xúc của người dân với các loại cán bộ không đều nhau, xếp theo thứ tự từ nhiều đến ít là Chủ tịch Liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch UBND, Chủ tịch Hội Nông dân, Trưởng công an, phó Chủ tịch UBND, phó Chủ tịch HĐND, cán bộ Tư pháp - Hộ tịch, Bí thư Đảng ủy và cán bộ địa chính... sau đó mới đến các cán bộ khác.

Nhìn chung người dân quan hệ với cán bộ chính quyền, cán bộ chuyên trách và cán bộ đoàn thể nhiều hơn vì hoạt động của họ gắn liền với đời sống kinh tế của dân hơn. Dân ít gần các cán bộ tài chính - kế toán - ngân sách, trật tự - xây dựng, văn phòng - thống kê, bí thư Đoàn thanh niên, phó Bí thư Đảng ủy..., thậm chí Chủ tịch

Hội Cựu chiến binh, Trưởng ban văn hóa - xã hội cũng ít được người dân tiếp cận.

Tương tự như vậy năng lực giải quyết công việc của cán bộ được đánh giá cao nhất đối với Chủ tịch và Phó chủ tịch UBND (trên 90% đánh giá tốt) và thấp nhất là Chủ tịch Hội Cựu chiến binh (57,1%) Bí thư Đoàn Thanh niên (60,0%). Mọi cán bộ đều được xếp loại trung bình trở lên (Bảng 3).

Cán bộ làm việc theo kinh nghiệm là chính nên những người mới tham gia công tác thường được đánh giá là có năng lực giải quyết công việc thấp. Xét từ khía cạnh đó, việc bồi dưỡng cán bộ chưa mang tính đột phá.

**Bảng 3. Năng lực giải quyết công việc của cán bộ**

*DVT: Số lượng (người), tỷ lệ (%)*

Loại cán bộ	Loại tốt		Loại trung bình	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Cán bộ công chức				
Bí thư Đảng ủy	30	71,4	12	28,6
Phó Bí thư Đảng ủy	32	80,0	8	20,0
Chủ tịch HĐND	32	80,0	7	17,5
Phó Chủ tịch HĐND	31	73,8	11	26,2
Chủ tịch UBND	40	90,9	3	6,8
Phó Chủ tịch UBND	39	90,7	4	9,3
Chủ tịch Hội Nông dân	33	82,5	7	17,5
Chủ tịch Hội Phụ nữ	36	78,3	10	21,7
Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	20	57,1	12	34,3
Chủ tịch UB Mặt trận Tổ quốc	32	78,0	9	22,0
Bí thư Đoàn Thanh niên	24	60,0	14	35,0
Cán bộ chuyên trách				
Trưởng công an	38	84,4	7	15,6
Chỉ huy trưởng quân sự	25	64,1	13	33,3
Văn phòng - Thống kê	25	71,4	10	28,6
Địa chính	26	70,3	11	29,7
Tài chính - Kế toán - Ngân sách	25	78,1	7	21,9
Tư pháp - Hộ tịch	32	82,1	7	17,9
Trật tự - Xây dựng	24	70,6	10	29,4
Trưởng ban Văn hóa - Xã hội	25	71,4	10	28,6

*Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra ở 2 xã Từ Hiệp và Mai Lâm*

Ở ngoại thành Hà Nội, do trình độ dân trí cao nên chênh lệch hiểu biết giữa người dân và cán bộ không nhiều, chẳng qua chỉ là cán bộ biết trước dân biết sau mà thôi. Các kiến thức bồi dưỡng cho cán bộ công chức thường là nghị quyết, chủ trương của Đảng, các kiến thức về pháp lý, tình hình chung về kinh tế - xã hội và thời sự... Đối với cán bộ chuyên trách, việc bồi dưỡng sát với chuyên môn của từng loại cán bộ

nhên các kiến thức chuyên môn được cập nhật và tác dụng thiết thực.

Theo đánh giá của người dân, không có cán bộ nào có kết quả giải quyết công việc kém, trong đó tốt nhất là Phó chủ tịch UBND (92,7%), Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch UBND cũng được đánh giá rất cao (gần 90%), thấp nhất vẫn là Bí thư Đoàn thanh niên, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh và Chỉ huy Trưởng quân sự, nhưng cũng đạt trên 55% loại tốt... (Bảng 4).

**Bảng 4. Kết quả giải quyết công việc của cán bộ**

*ĐVT: Số lượng (người), Tỷ lệ (%)*

Loại cán bộ	Loại tốt		Loại trung bình	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
<b>Cán bộ công chức</b>				
Bí thư Đảng ủy	30	76,9	9	23,1
Phó Bí thư Đảng ủy	32	82,1	7	17,9
Chủ tịch HĐND	31	83,8	6	16,2
Phó Chủ tịch HĐND	31	81,6	7	18,4
Chủ tịch UBND	39	88,6	4	9,1
Phó Chủ tịch UBND	38	92,7	3	7,3
Chủ tịch Hội Nông dân	33	89,2	4	10,8
Chủ tịch Hội Phụ nữ	36	80,0	9	20,0
Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	21	58,3	13	36,1
Chủ tịch UB Mặt trận Tổ quốc	33	84,6	5	12,8
Bí thư Đoàn Thanh niên	21	56,8	14	37,8
<b>Cán bộ chuyên trách</b>				
Trưởng công an	34	81,0	7	16,7
Chỉ huy trưởng quân sự	21	58,3	15	41,7
Văn phòng - Thống kê	25	75,8	7	21,2
Địa chính	24	66,7	12	33,3
Tài chính - Kế toán - Ngân sách	24	75,0	8	25,0
Tư pháp - Hộ tịch	-	-	-	-
Trật tự - Xây dựng	23	67,7	10	30,3
Trưởng ban Văn hóa - Xã hội	25	71,4	10	28,6

*Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra ở 2 xã Tứ Hiệp và Mai Lâm*

Người dân cho rằng “Cờ vào tay ai người đó phát” nên cán bộ ngồi ở “ghế” nào thì phải giải quyết theo yêu cầu công việc của bộ phận đó. Dân tin nhiệm cán bộ vì không có sự trì trệ ùn tắc về công việc của địa phương nhưng họ cho rằng cán bộ mới chỉ giải quyết được các công việc sự vụ hàng ngày mà chưa thể hiện được vai trò trong chiến lược phát triển nông thôn.

#### 4. MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CƠ SỞ NÔNG THÔN NGOẠI THÀNH HÀ NỘI

Để nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở nông thôn ngoại thành Hà Nội, cần thẩm nhuần các quan điểm sau: a) đáp ứng yêu cầu phát triển của một nền kinh tế tri thức, thiết thực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế của đất nước (Nguyễn Văn Bích & Chu Tiến Quang, 1999), b) xuất phát từ yêu cầu người học, bồi dưỡng các kiến thức thiết thực cần cho công việc, tăng

cường tính thực hành, không nên lý thuyết chung (Phạm Thị Mỹ Dung và cộng sự, 2004), c) tăng tính chuyên nghiệp, tính tiếp cận mới cho mọi loại cán bộ về yêu cầu phát triển nông thôn bền vững (Benedict & James, 2000) và d) cần phải thay đổi cách nghĩ, cách làm tùy tiện trước đây bằng sự chuẩn mực trong mọi hoạt động nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế (Phạm Văn Đình, 2006; Nguyễn Minh, 2006). Từ đó phương hướng, mục tiêu và các giải pháp chủ yếu về công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở nông thôn ngoại thành Hà Nội được xác định như sau:

Trong thời gian tới, mọi cán bộ cần được trang bị các kiến thức chuyên môn cập nhật và kiến thức cơ bản về kinh tế thị trường và phát triển nông thôn, giúp cho họ hiểu rõ để có thể triển khai tốt các chủ trương, đường lối và các chương trình dự án phát triển nông nghiệp nông thôn trong điều kiện hội nhập kinh tế.

Mục tiêu đặt ra là xây dựng được một đội ngũ cán bộ cơ sở có trình độ chuyên môn vững, tầm nhìn rộng, phương pháp tiếp cận khoa học trên cơ sở trang bị và cập nhật những kiến thức

cần thiết về chuyên môn và các kiến thức cơ bản về kinh tế thị trường và phát triển nông thôn; từ đó làm thay đổi cách nghĩ, cách làm tùy tiện trước đây bằng sự chuẩn mực khoa học trong suy nghĩ và hành động đối với mọi hoạt động cụ thể nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nông nghiệp nông thôn trong điều kiện hội nhập kinh tế.

**Một số giải pháp chủ yếu gồm:**

(i) Nhu cầu bồi dưỡng cho từng loại cán bộ với hệ thống kiến thức thiết thực trên cơ sở yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương cần được xác định. Trước hết, công tác tổ chức bồi dưỡng cán bộ cơ sở nông thôn ngoại thành cần được làm tốt nhằm từng bước thực hiện chiến lược chung về phát triển nguồn nhân lực của Hà Nội. Bên cạnh đó, cũng cần xác định rõ chức năng, nhiệm vụ và cơ chế kết hợp giữa các bộ phận trong hệ thống bồi dưỡng cán bộ (cấp ủy, chính quyền các cấp và các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ). Ba mảng kiến thức mà mỗi cán bộ cơ sở phải được trang bị một cách cơ bản và cập nhật là lý luận chính trị, kiến thức chuyên môn và kiến thức cơ bản về kinh tế thị trường và phát triển nông thôn.

(ii) Cải tiến công tác xây dựng và chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng hàng năm ở các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ. Mỗi quan hệ giữa Thành ủy và UBND thành phố với trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong; giữa huyện ủy, UBND huyện với trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện; giữa trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong với trung tâm bồi dưỡng chính trị các huyện trong việc xây dựng và chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng cán bộ cơ sở cũng cần được làm rõ. Chương trình và nội dung bồi dưỡng cần được rà soát và soạn thảo một cách cụ thể, chu đáo, bảo đảm tính khoa học và khả thi cho từng loại lớp bồi dưỡng, bổ sung các nội dung mới với một cơ cấu hợp lý giữa lý thuyết và thực hành.

(iii) Hoạt động ở các cơ sở bồi dưỡng cần được tổ chức lại và dựa trên yêu cầu nâng cao chất lượng bồi dưỡng. Các đơn vị này cần phát huy tính chủ động trong việc cải tiến nội dung, phương thức bồi dưỡng và tìm nguồn giáo viên, tìm kiếm các mô hình tham quan... nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng bồi dưỡng; Cần tăng cường lực lượng giáo viên, báo cáo viên từ thực tế; Ngoài ra cần chú ý tăng cường trang bị các thiết bị hiện đại cần thiết cho các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ.

(iv) Công tác tổ chức lớp học cần được làm tốt hơn. Thái độ học tập của học viên cần được giám sát thường xuyên. Bên cạnh đó, xây dựng quy chế giảng dạy, học tập và quản lý học viên; Tăng cường trách nhiệm của giáo viên chủ nhiệm thông qua việc quản lý số lượng và chất lượng học tập; Có chế độ kiểm tra, viết thu hoạch đối với học viên và mọi bài giảng nhất thiết đều phải có đánh giá từ phía học viên; Việc cấp chứng chỉ nên có sự phân loại dựa vào kết quả học tập thực sự của từng học viên, đồng thời kiên quyết không cấp chứng chỉ cho những học viên vắng quá 20% số giờ quy định và chất lượng bài thu hoạch kém.

(v) Thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ trên cơ sở vận dụng kiến thức bồi dưỡng trong hoạt động thực tế ở các địa phương. Cần loại bỏ tư tưởng coi nhẹ công tác đánh giá cán bộ hay đánh giá cán bộ theo cảm tính mà cần coi trọng công tác theo dõi đánh giá cán bộ, xem xét việc vận dụng các kiến thức bồi dưỡng vào giải quyết công việc cụ thể hàng ngày như thế nào; Từ đó phát hiện những bất cập về bồi dưỡng cán bộ và nhu cầu nội dung cần bồi dưỡng. Vấn đề này không chỉ là việc làm của cấp xã mà cần có sự tham gia của các ban, ngành có liên quan dưới sự chỉ đạo thống nhất từ thành phố.

(vi) Tăng cường sự quan tâm của các ngành, các cấp. Sự quan tâm có thể thể hiện bằng nhiều hình thức như a) đưa ra các chủ trương và định kỳ kiểm tra công tác của các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ; b) cán bộ chủ chốt đảm nhận những bài giảng quan trọng; c) tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ và d) hỗ trợ cải thiện chế độ kinh phí cho học viên...

## 5. KẾT LUẬN

Thực tiễn hoạt động bồi dưỡng cán bộ cơ sở cho nông thôn liên quan tới nhiều bộ phận từ các cơ quan đưa ra chủ trương và duyệt kế hoạch bồi dưỡng cán bộ, các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ của địa phương đến những cán bộ cơ sở được bồi dưỡng và cơ sở quản lý sử dụng cán bộ.

Hà Nội là một nơi có nhiều điều kiện thuận lợi về bồi dưỡng cán bộ cơ sở nhưng yếu kém của hoạt động này cũng không ngoài tình trạng chung. Qua đánh giá của các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ của địa phương, những người học và người dân trong vùng khảo sát cho thấy công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở đặt ra nhiều vấn đề

cần quan tâm giải quyết như về hình thức tổ chức, nội dung, chương trình, tài liệu, phương pháp truyền đạt, thời gian học, địa điểm học và chế độ học viên...

Từ đây cho thấy việc đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở không chỉ là nhiệm vụ riêng của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mà đặt ra yêu cầu đối với tất cả các bộ phận có liên quan.

Trước hết các cán bộ cơ sở cần phát huy ý thức tự giác trong học tập, bảo đảm thời gian học tập, có ý thức tốt trong việc đóng góp ý kiến thảo luận trao đổi trên lớp hay tại hiện trường để tiếp thu một cách có hiệu quả các nội dung kiến thức truyền đạt và vận dụng tốt trong thực tiễn hoạt động của mình.

Các cơ sở bồi dưỡng cần phải chủ động phát hiện các nội dung mới hấp dẫn và tìm ra các phương thức bồi dưỡng thích hợp cho từng đối tượng cán bộ theo phương châm gọn nhẹ linh hoạt; mạnh dạn thay đổi các hình thức bồi dưỡng kém hiệu quả; lựa chọn các kiểu lớp thích hợp để chuyển một phần thời gian từ bồi dưỡng bằng hình thức giảng bài sang các hình thức sinh động khác, đặc biệt là báo cáo xây dựng mô hình, tham quan mô hình, lồng các nội dung giảng bài ngay tại mô hình, học hỏi tại mô hình, tăng kỹ năng và kiến thức thực tế... Mặt khác cần quan tâm hơn đến công tác giáo viên, lựa chọn giáo viên có năng lực, trước hết là phương pháp truyền đạt và cần có quy chế đối với giáo viên trong việc thực hiện kiểm tra, phân loại đánh giá học viên, quản lý lớp học.

Các địa phương cần coi trọng hơn công tác bồi dưỡng cán bộ cơ sở, nâng cao trình độ hoạch định chiến lược bồi dưỡng cán bộ cơ sở, trước hết đối với cán bộ chủ chốt của các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ, tham mưu tốt cho các cấp uỷ

Đảng và chính quyền nhằm đưa ra các chủ trương và giải pháp thích hợp đối với từng địa phương.

Bên cạnh việc đưa ra các chính sách đồng bộ nhằm thu hút trí thức trẻ về công tác tại cơ sở, Nhà nước cần quan tâm hơn đến hoạt động bồi dưỡng cán bộ cơ sở, khuyến khích hỗ trợ học viên.

## 6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban Nông nghiệp Trung ương (1991). *"Kinh tế - xã hội nông thôn Việt Nam ngày nay"*, Hà Nội.

Nguyễn Văn Bích & Chu Tiến Quang (1999). *"Phát triển nông nghiệp nông thôn trong giai đoạn công nghiệp hoá và hiện đại hoá ở Việt Nam"*, Hà Nội.

Phạm Thị Mỹ Dung và cộng sự (2004). *Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ "Hoàn thiện công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý HTX nông nghiệp Hà Nội"*, Mã số B 2001-32-24, 2004.

Phạm Văn Đình (2006). *Nguồn nhân lực và giáo dục cho phát triển nông thôn, AIDA*, Hà Nội.

Benedict J. Tria Kerrvliet, James Scott (2000). *"Một số vấn đề về nông nghiệp nông dân nông thôn"* (Nguyễn Ngọc và Đỗ Đức Định sưu tầm và giới thiệu), Hà Nội.

Nguyệt Minh (2006). *Muốn thu hút người tài phải trọng dụng nhân tài có sẵn.*

<http://www.vnn.vn/chinhtri/doinoi/2006/06/582991>.

Trần Hồng Nhuận (2007). *Đánh giá nhu cầu đào tạo cán bộ cấp xã ở huyện Quỳnh Phụ, Thái Bình*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội.