

# **YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÁC TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI HUYỆN NGHĨA ĐÀN, TỈNH NGHỆ AN**

Lê Ngọc Hương

*Khoa Kinh tế và Phát triển nông thôn, Học viện Nông nghiệp Việt Nam*

*Tác giả liên hệ: lnhuong@vnua.edu.vn*

Ngày nhận bài: 05.05.2021

Ngày chấp nhận đăng: 30.08.2021

## **TÓM TẮT**

Cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội ở cấp huyện, xã với số lượng biên chế chuyên trách không nhiều nhưng đảm đương sứ mệnh khá quan trọng trong quản lý xã hội cũng như phát triển sản xuất kinh doanh, họ rất cần được nâng cao chất lượng để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Nghiên cứu này nhằm đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội huyện Nghĩa Đàn, tỉnh Nghệ An và những huyện có điều kiện tương tự. Phương pháp nghiên cứu được sử dụng chủ yếu là thống kê mô tả, thống kê so sánh và mô hình hồi quy tuyến tính. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 6 yếu tố quyết định đến 79% sự thay đổi của chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt có ảnh hưởng rõ nét nhất là Trình độ Chuyên môn, Trình độ lý luận chính trị và mức độ Bồi dưỡng thường xuyên về chuyên môn nghiệp vụ và các lĩnh vực khác có liên quan đến vị trí cũng như công việc của họ. Để nâng cao chất lượng cán bộ, cần thực hiện nhiều giải pháp như nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, bồi dưỡng thường xuyên và cải thiện thu nhập.

Từ khóa: Tổ chức chính trị - xã hội, chất lượng cán bộ, yếu tố ảnh hưởng.

## **Factors Affecting the Cadre Quality of Socio-political Organizations: A Case Study in Nghia Dan District, Nghe An Province**

### **ABSTRACT**

Despite the limited quantity of full-time positions, cadres of socio-political organizations at district and commune levels are responsible for important duties in social management as well as production and business development. Thus, their quality needs to be improved to meet practical requirements. This study aimed to propose solutions to improve the quality of cadres of socio-political organizations in Nghia Dan district, Nghe An province and other districts with similar conditions. The main research methods used were descriptive statistics, comparative statistics and linear regression models. The research results showed that there were 6 factors which accounted for 79% of the change in the quality of cadres in socio-political organizations. The most significant influencing factors among these were professional qualifications, political-theory levels and the degree of regular training in professional and other fields relevant to their position and work. In order to improve the quality of cadres, it is necessary to implement various solutions such as improving their professional qualifications, political-theory levels, regular training and income improvement.

Keywords: Socio-political organization, cadre quality, affecting factors.

## **1. ĐẶT VẤN ĐỀ**

Chính quyền cấp huyện, xã có vị trí hết sức quan trọng trong hệ thống chính trị - hành chính; là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền nhà nước với nhân dân, thực hiện hoạt động quản lý nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế,

văn hóa, xã hội, an ninh trật tự, an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp, đảm bảo cho các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước được triển khai thực hiện trong cuộc sống. Cán bộ cấp huyện, xã là những người trực tiếp tiếp xúc với nhân dân hàng ngày, giải đáp, hướng dẫn,

tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện theo chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, trực tiếp lắng nghe, giải quyết hoặc kiến nghị lên cấp trên những kiến nghị, ý kiến, nguyện vọng của nhân dân. Vì vậy, chất lượng của cán bộ cấp huyện, xã trong đó có các tổ chức chính trị - xã hội ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động đến sự nghiệp cách mạng và đổi mới của Đảng và Nhà nước. Theo Diệp Văn Sơn (2012), để bộ máy hành chính hoạt động hiệu quả, thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ cần phải có đội ngũ cán bộ bảo đảm chất lượng. Trần Hương Thanh (2012) cũng đã đề xuất một số giải pháp nâng cao tính tích cực của cán bộ cũng là góp phần vào nâng cao chất lượng cán bộ, tuy nhiên chưa đề cập nhiều đến các yếu tố ảnh hưởng. Nguyễn Ngọc Hiến (2012) cho rằng, nâng cao chất lượng cán bộ góp phần thúc đẩy cải cách hành chính ở Việt Nam; Nguyễn Phương Đông (2012) lại cho rằng, tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, đảng viên. Thang Văn Phúc & Nguyễn Văn Phương (2014) đã đưa ra nhận định rằng, để đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của thực tiễn, rất cần phải nâng cao chất lượng cán bộ các cấp. Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/08/2020, có hiệu lực từ ngày 20/08/2020, thay thế Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ quy định về đánh giá và phân loại đối với cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ quy định về đánh giá và phân loại đối với cán bộ, công chức, viên chức. Nghiên cứu này đề cập đến một số yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội, cũng được điều chỉnh bởi Nghị định 90/2020/NĐ-CP. Trong thực tế các nhà quản lý thường ra quyết định dựa trên góc nhìn thực tế, yếu tố kinh nghiệm và nặng về định tính. Qua tìm hiểu cho thấy, còn khá ít nghiên cứu liên quan đến các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là cấp huyện, xã. Nghiên cứu này với mục đích

lượng hóa các yếu tố đó giúp nhà lãnh đạo, nhà quản lý có thêm cơ sở trong việc ra quyết định và thực hiện các giải pháp góp phần nâng cao chất lượng cán bộ của đơn vị mình trong thời gian tới.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Thu thập dữ liệu

Dữ liệu thứ cấp: được thu thập từ sách, báo, tạp chí chuyên ngành và các báo cáo thống kê của UBND huyện Nghĩa Đàn, tỉnh Nghệ An.

Dữ liệu sơ cấp: Điều tra toàn bộ 150 cán bộ chuyên trách trong biên chế thuộc các tổ chức chính trị - xã hội huyện Nghĩa Đàn, tỉnh Nghệ An đang công tác tại huyện và các xã, bao gồm: Đoàn Thanh niên (31), Hội Cựu chiến binh (29), Hội Nông dân (30), Hội Phụ nữ (29), Mặt trận Tổ quốc (31), thông qua bảng hỏi với nhiều chỉ tiêu, tiêu chí liên quan đến cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội.

### 2.2. Phương pháp phân tích

Phương pháp thống kê mô tả, thống kê so sánh được sử dụng để tính toán, mô tả, so sánh các chỉ tiêu về quy mô, số lượng và cơ cấu, kiểm định mức ý nghĩa thống kê của các biến, các chỉ tiêu được quan sát.

Phương pháp hồi quy đa biến trên cơ sở có sử dụng thang đo Likert 5 mức độ đối với một số chỉ tiêu nghiên cứu. Theo nội dung các văn bản 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ và Quy định số 89- QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Ban Chấp hành Trung ương về đánh giá cán bộ, các nhóm tiêu chí để đánh giá chất lượng cán bộ gồm: i) Chính trị tư tưởng (4 tiêu chí); ii) Đạo đức lối sống (4 tiêu chí); iii) Tác phong lề lối làm việc (4 tiêu chí); iv) Ý thức tổ chức kỷ luật (4 tiêu chí); v) Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao (2 tiêu chí). Chúng tôi nhận thấy, các tiêu chí phần nhiều mang tính định tính, tương đối khó định lượng. Do vậy, có thể coi chất lượng cán bộ được đánh giá là tổ hợp của các tiêu chí nêu trên và trong nghiên cứu này được đặt tên biến là Chất lượng chung (Y) - là biến đầu ra phụ thuộc. Y có thể nhận các giá trị:

Y = 1 (Chất lượng tốt); Y = 2 (chất lượng khá); Y = 3 (chất lượng trung bình); Y = 4 (chất lượng yếu) và Y = 5 (chất lượng rất yếu). Các tiêu chí định tính cũng đều được lượng hóa bằng cho điểm theo thang điểm tổng tối đa là 100, cuối cùng là quy đổi theo các mức độ: từ 90 đến 100 điểm: mức 1; từ 70 đến 89 điểm: mức 2; từ 50 đến 69 điểm: mức 3; từ 40-49 điểm: mức 4 và dưới 40 điểm: mức 5. Điểm này là trung bình chung điểm đánh giá của cá nhân và tổ chức phụ trách trực tiếp. Các yếu tố ảnh hưởng qua khảo sát tình hình thực tế được xác định là: 1. Giới tính ( $x_1$ ), 2. Dân tộc ( $x_2$ ), 3. Số năm công tác ( $x_3$ ), 4. Hệ số lương ( $x_4$ ), 5. Trình độ chuyên môn ( $x_5$ ), 6. Trình độ lý luận ( $x_6$ ), 7. Bồi dưỡng ( $x_7$ ) được coi là các biến đầu vào độc lập. Trong số biến này,  $x_4$ ,  $x_5$  là các biến định lượng. Các biến còn lại được mã hóa:  $x_2$ ,  $x_3$  nhận thang đo định danh,  $x_6$ ,  $x_7$  theo thang đo thứ bậc. Phần mềm được sử dụng cho tổng hợp, tính toán, phân tích

là Excel 2019 kết hợp với SPSS26.0. Trong thực tế đã có một số mô hình giả định có hồi quy tuyến tính, trên cơ sở xem xét mức độ có ý nghĩa thống kê để loại bỏ hoặc tập trung vào một số biến nào đó có ảnh hưởng rõ rệt đến biến phụ thuộc.

Mô hình giả định:  $Y = a_1 * x_1 + a_2 * x_2 + a_3 * x_3 + a_4 * x_4 + a_5 * x_5 + a_6 * x_6 + a_7 * x_7 + b$

Trong nghiên cứu này giả thiết ban đầu là giữa các biến độc lập đầu vào và biến đầu ra phụ thuộc có tương quan tuyến tính ở một mức độ nào đó.

### 3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

#### 3.1. Tình hình chung về đội ngũ cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội huyện Nghĩa Đàn

Kết quả tổng hợp từ 150 bộ phiếu điều tra với các phân tổ khác nhau được thể hiện tại các bảng 1, 2, 3, 4 và 5.

**Bảng 1. Số lượng cán bộ các tổ chức chính trị xã hội huyện Nghĩa Đàn theo các tổ chức**

Tổ chức	Huyện, xã				Tính chung	
	Huyện		Xã		Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)		
Đoàn Thanh niên	6	24,00	25	20,00	31	20,67
Hội Cựu chiến binh	4	16,00	25	20,00	29	19,33
Hội Nông dân	5	20,00	25	20,00	30	20,00
Hội Phụ nữ	4	16,00	25	20,00	29	19,33
Mặt trận Tổ quốc	6	24,00	25	20,00	31	20,67
Tổng số	25	100,00	125	100,00	150	100,00

**Bảng 2. Số lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội huyện Nghĩa Đàn theo tiêu chí giới tính**

Tổ chức	Giới tính				Tính chung	
	Nam		Nữ		Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)		
Đoàn Thanh niên	20	22,47	11	18,03	31	20,67
Hội Cựu chiến binh	28	31,46	1	1,64	29	19,33
Hội Nông dân	21	23,60	9	14,75	30	20,00
Hội Phụ nữ	-	-	29	47,54	29	19,33
Mặt trận Tổ quốc	20	22,47	11	18,03	31	20,67
Tổng số	89	100,00	61	100,00	150	100,00

**Bảng 3. Số lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội huyện Nghĩa Đàn theo nhóm tuổi**

Tổ chức	Các nhóm tuổi					
	Không quá 30 tuổi		Từ 31 đến 45 tuổi		Từ 46 đến 60 tuổi	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Đoàn Thanh niên	13	81,25	18	20,69	0	0,00
Hội Cựu chiến binh	0	0,00	8	9,20	21	44,68
Hội Nông dân	1	6,25	18	20,69	11	23,40
Hội Phụ nữ	2	12,50	23	26,44	4	8,51
Mặt trận Tổ quốc	0	0,00	20	22,99	11	23,40
Tổng số	16	100,00	87	100,00	47	100,00

Qua bảng 1 cho thấy, số lượng cán bộ của các tổ chức chính trị - xã hội trên địa bàn huyện Nghĩa Đàn (chỉ xét riêng cán bộ chuyên trách, trong biên chế) bố trí đều ở các xã, mỗi xã 5 người. Ở cấp huyện ít nhất là Hội Cựu chiến binh và Hội Phụ nữ (4 người), nhiều nhất là Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh và Mặt trận Tổ quốc (6 người).

Tính chung trên toàn huyện, hiện có 150 biên chế chuyên trách cho cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội. Nhiều nhất là Đoàn Thanh niên và Mặt trận Tổ quốc, tổng số mỗi tổ chức này là 31 người, chiếm 20,67%. Số lượng cán bộ hiện trạng là đã thực hiện theo tinh thần tinh giản biên chế, quy định rõ có mô tả công việc cụ thể cho từng vị trí việc làm. Nếu thực hiện đầy đủ theo chức năng nhiệm vụ và với địa bàn còn nhiều xã miền núi, đồng bào dân tộc thiểu số thì đây không phải là nhiệm vụ dễ dàng.

Từ bảng 2, tỉ lệ cán bộ nam cao hơn nữ; cụ thể có 89 cán bộ nam, chiếm 59,33%; cán bộ nữ có 61 người chiếm 40,67% trong tổng số cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội hiện có. Ngoài Hội phụ nữ là đặc biệt (100% nữ), đoàn thanh niên và mặt trận tổ quốc cũng có cơ cấu cán bộ nữ chiếm tỉ trọng cao hơn so với các tổ chức khác. Hội cựu chiến binh, tỉ lệ nam giới cũng chiếm tới 96,55%.

Tổng hợp tại bảng 3, đội ngũ cán bộ độ tuổi không quá 30 tuổi là 16 người (chiếm 10,67%), độ tuổi từ 31-45 là 87 người (chiếm 58%), còn lại số cán bộ có độ tuổi trên 45 là 47 người (chiếm 31,33%). Nhìn chung, cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội huyện Nghĩa Đàn là tương đối hợp lý, vừa đảm bảo tính cơ

cấu vừa đảm bảo được yêu cầu công việc vừa có tính kế thừa. Tuy nhiên, nếu cân bằng được tỉ lệ độ tuổi không quá 30 và trên 45 thì càng hợp lý hơn, thể hiện được tiềm lực lao động, khả năng cống hiến trong tương lai.

Theo tiêu chí dân tộc (Bảng 4), trên địa bàn huyện Nghĩa Đàn chủ yếu có 3 dân tộc sinh sống: Kinh, Thổ, Thái với tỉ trọng cao nhất là dân tộc Kinh, sau đó là dân tộc Thổ và cuối cùng là dân tộc Thái. Trong đội ngũ cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội của huyện có 103 cán bộ dân tộc Kinh (chiếm 68,67%), tiếp đến là dân tộc Thổ (29 người, chiếm 19,33%) ít nhất là dân tộc Thái (18 người, chiếm 12,00%). Nhìn chung cơ cấu cán bộ cũng thể hiện được tính đại diện của các dân tộc, thuận lợi hơn trong quá trình thực hiện chức năng nhiệm vụ được giao. Do Nghĩa Đàn là một huyện Trung du, Miền núi, địa hình còn một số khó khăn trong giao thông và tập quán của bà con đồng bào dân tộc thiểu số nên rất nên cần những cán bộ giỏi tiếng bản địa phục vụ tốt cho công tác tuyên truyền, vận động bà con thực hiện các chính sách của Đảng và Nhà nước.

Xét về mặt chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị xã hội, trên cơ sở tổng hợp nhiều tiêu chí và thang điểm 100, sau đó quy đổi theo các mức độ, kết quả tổng hợp chung tại bảng 5. Trong đội ngũ 150 cán bộ, không có ai bị xếp vào mức yếu hoặc kém, có 77 cán bộ (chiếm 51,33%) số cán bộ đạt mức 1, 61 cán bộ (40,67%) đạt mức khá và 12 cán bộ (8,00%) đạt mức trung bình. Nhìn chung tỉ lệ các mức không chênh lệch nhau quá nhiều ở các tổ chức.

**Bảng 4. Số lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội huyện Nghĩa Đàn theo tiêu chí dân tộc**

Tổ chức	Dân tộc					
	Kinh		Thái		Thổ	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Đoàn Thanh niên	18	17,48	4	22,22	9	31,03
Hội Cựu chiến binh	23	22,33	3	16,67	3	10,34
Hội Nông dân	18	17,48	5	27,78	7	24,14
Hội Phụ nữ	22	21,36	3	16,67	4	13,79
Mặt trận Tổ quốc	22	21,36	3	16,67	6	20,69
Tổng số	103	100,00	18	100,00	29	100,00

**Bảng 5. Tổng hợp chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội huyện Nghĩa Đàn**

Tổ chức	Mức 1 (Tốt)		Mức 2 (Khá)		Mức 3 (Trung bình)	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Đoàn Thanh niên	12	15,58	18	29,51	1	8,33
Hội Cựu chiến binh	14	18,18	12	19,67	3	25,00
Hội Nông dân	14	18,18	13	21,31	3	25,00
Hội Phụ nữ	17	22,08	10	16,39	2	16,67
Mặt trận Tổ quốc	20	25,97	8	13,11	3	25,00
Tổng số	77	100,00	61	100,00	12	100,00

**Bảng 6. Kết quả kiểm tra tính tương quan giữa các biến độc lập**

Chỉ tiêu		Số năm công tác	Hệ số lượng	Giới tính	Dân tộc	Bồi dưỡng	Trình độ chuyên môn	Trình độ lý luận
Số năm công tác	Hệ số tương quan	1	0,580**	-0,183*	0,035	-0,266**	0,287**	-0,366**
	Mức ý nghĩa		0,000	0,025	0,667	0,001	0,000	0,000
Hệ số lượng	Hệ số tương quan	0,580**	1	-0,048	-0,026	-0,208*	-0,161*	-0,444**
	Mức ý nghĩa	0,000		0,560	0,755	0,011	0,049	0,000
Giới tính	Hệ số tương quan	-0,183*	-0,048	1	-0,032	0,061	-0,260**	0,131
	Mức ý nghĩa	0,025	0,560		0,694	0,457	0,001	0,109
Dân tộc	Hệ số tương quan	0,035	-0,026	-0,032	1	0,008	-0,042	0,091
	Mức ý nghĩa	0,667	0,755	0,694		0,923	0,609	0,267
Bồi dưỡng	Hệ số tương quan	-0,266**	-0,208*	0,061	0,008	1	-0,100	0,457**
	Mức ý nghĩa	0,001	0,011	0,457	0,923		0,223	0,000
Trình độ chuyên môn	Hệ số tương quan	0,287**	-0,161*	-0,260**	-0,042	-0,100	1	0,063
	Mức ý nghĩa	0,000	0,049	0,001	0,609	0,223		0,445
Trình độ lý luận	Hệ số tương quan	-0,366**	-0,444**	0,131	0,091	0,457**	0,063	1
	Mức ý nghĩa	0,000	0,000	0,109	0,267	0,000	0,445	
N		150	150	150	150	150	150	150

Ghi chú: \*\*: Hệ số tương quan có mức ý nghĩa 1%; \*: Hệ số tương quan có mức ý nghĩa 5%.

### 3.2. Kết quả chạy mô hình

#### 3.2.1. Kiểm tra tính độc lập giữa các biến trong mô hình

Kết quả kiểm tra tính tương quan, độc lập của 7 biến lựa chọn được thể hiện tại bảng 6. Trong số này tồn tại cặp biến Số năm công tác và Hệ số lương có hệ số tương quan  $r = 58,0\%$  là tương đối cao, thể hiện có mối liên hệ giữa hai biến và có thể gây hiện tượng đa cộng tuyến. Mặc dù trên thực tế có thể xảy ra người công tác lâu năm có lương thấp hơn người có số năm công tác thấp hơn do các ngạch bậc khác nhau, hoặc do chuyển, nâng ngạch, Do vậy việc loại bỏ bớt 1 trong 2 biến là cần thiết, nghiên cứu lựa chọn bỏ bớt biến “Số năm công tác”.

Sau khi loại bỏ bớt biến “Số năm công tác” và tiến hành chạy lại, kết quả thể hiện tại bảng 7, hầu hết các cặp biến đều có hệ số tương quan thấp, một số cặp biến có hệ số tương quan nhỏ hơn 30% thể hiện tính độc lập rất cao.

#### 3.2.2. Các hệ số của mô hình

Kết quả chạy mô hình được thể hiện tại bảng phân tích phương sai (Bảng 8) và bảng các hệ số (Bảng 9). Với hệ số tương quan bội  $R = 88,9\%$  thể hiện tương quan chung giữa Y và các X khá cao,

hệ số xác định bằng 79,0% cho thấy 6 yếu tố được lựa chọn đã ảnh hưởng tương đối nhiều đến biến phụ thuộc (chỉ còn 21% là chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố khác). Điều này cũng thể hiện có sự tương đồng giữa kết quả định lượng và thực tế đang hoạt động tại các cơ quan đơn vị.

Kết quả tại bảng phân tích phương sai: F thực tế của mô hình bằng 89,37 lớn hơn F lý thuyết với  $F_{inv}(5\%,6,143) = 2,16$  và giá trị mức ý nghĩa Sig nhỏ hơn 1%, có thể kết luận phương sai khác 0 với độ tin cậy của kết luận này đạt 99%.

Bảng các hệ số của mô hình (Bảng 9) cho biết, các biến “Giới tính” và “Dân tộc” có ảnh hưởng không rõ rệt đến chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội. Đối với biến “Hệ số lương”, trực tiếp quyết định tiền lương hàng tháng có ảnh hưởng nhưng mức độ chưa rõ rệt, mặc dù mức ý nghĩa cũng đã gần với mức 5%. Có 3 biến là “Bồi dưỡng” ( $x_7$ ) - đề cập đến việc cán bộ được bồi dưỡng thường xuyên và không thường xuyên, “Trình độ chuyên môn” ( $x_8$ ) thể hiện qua bằng cấp, ngành nghề được đào tạo và “Trình độ lý luận” ( $x_6$ ) có ảnh hưởng rõ rệt đến chất lượng cán bộ, đặc biệt  $x_5$  và  $x_6$  có hệ số khá cao và mức ý nghĩa nhỏ hơn 1%, thể hiện độ tin cậy rất cao của hệ số các biến này.

**Bảng 7. Kết quả kiểm tra tính tương quan giữa các biến độc lập sau khi loại bỏ bớt biến**

	Chỉ tiêu	Hệ số lương	Giới tính	Dân tộc	Bồi dưỡng	Trình độ chuyên môn	Trình độ lý luận
Hệ số lương	Hệ số tương quan	1	-0,048	-0,026	-0,208*	-0,161*	-0,444**
	Mức ý nghĩa		0,560	0,755	0,011	0,049	0,000
Giới tính	Hệ số tương quan	-0,048	1	-0,032	0,061	-0,260**	0,131
	Mức ý nghĩa	0,560		0,694	0,457	0,001	0,109
Dân tộc	Hệ số tương quan	-0,026	-0,032	1	0,008	-0,042	0,091
	Mức ý nghĩa	0,755	0,694		0,923	0,609	0,267
Bồi dưỡng	Hệ số tương quan	-0,208*	0,061	0,008	1	-0,100	0,457**
	Mức ý nghĩa	0,011	0,457	0,923		0,223	0,000
Trình độ chuyên môn	Hệ số tương quan	-0,161*	-0,260**	-0,042	-0,100	1	0,063
	Mức ý nghĩa	0,049	0,001	0,609	0,223		0,445
Trình độ lý luận	Hệ số tương quan	-0,444**	0,131	0,091	0,457**	0,063	1
	Mức ý nghĩa	0,000	0,109	0,267	0,000	0,445	
	N	150	150	150	150	150	150

**Bảng 8. Kết quả phân tích phương sai**

Chỉ tiêu	Tổng bình phương	Bậc tự do	Phương sai	Hệ số Fisher	Mức ý nghĩa
Hồi quy	65.845	6	10,974	89.735	0,000
Phần dư	17.488	143	0,122		
Tổng số	83.333	149			

**Bảng 9. Các hệ số của mô hình**

Chỉ tiêu	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	Hệ số T kiểm định	Mức ý nghĩa
	B	Sai số chuẩn	Beta		
Hệ số chặn	0,620	0,321		1,933	0,055
Hệ số lương	0,109	0,061	0,077	1,784	0,077
Giới tính	0,017	0,061	0,011	,277	0,782
Dân tộc	0,046	0,036	0,049	1,279	0,203
Bồi dưỡng	0,103	0,058	0,078	1,782	0,027
Trình độ chuyên môn	0,642	0,034	0,769	18,782	0,000
Trình độ lý luận	0,420	0,062	0,321	6,718	0,000

Nghiên cứu của tác giả Đặng Thị Hồng Hoa (2016) đề cập đến các tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ cũng cho rằng “Để đánh giá đúng chất lượng đội ngũ cán bộ cần xem xét đầy đủ các tiêu chí đánh giá trong tính hệ thống. Cách đánh giá phải thật sự khách quan, toàn diện và lịch sử cụ thể, vừa định lượng, vừa định tính, lấy định lượng để định tính; xem xét toàn diện, tổng hợp tất cả các yếu tố có thể đo, định lượng được để định tính rõ ràng, đầy đủ chất lượng đội ngũ cán bộ”, do vậy việc định lượng các yếu tố để bổ sung cho các nhận xét định tính mang lại kết quả đánh giá khách quan, công bằng hơn. Một nghiên cứu khác của Nguyễn Thị Bích Trâm và Lê Thị Thanh Xuân (2015) về các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp của lực lượng lao động mới đã xây dựng được mô hình:  $ĐĐNN = 0,163 * khenphat + 0,916 * tuyetdoi + 0,096 * dongnghiep$  trong đó ĐĐNN là đạo đức nghề nghiệp. Tuy rằng đạo đức nghề nghiệp cũng chỉ là một yếu tố cấu thành nên chất lượng cán bộ nên việc lựa chọn được nhóm biến có ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ ở mức gần 80% là có thể vận dụng được trong việc tìm kiếm các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội.

### 3.3. Một số kiến nghị, đề xuất nhằm nâng cao chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội

Một là, tăng cường, tạo điều kiện cho cán học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đã dạng hóa hình thức học tập, có thể kết hợp vừa hỗ trợ của Nhà nước, vừa có đóng góp kinh phí của cá nhân để khả thi hơn trong các khóa đào tạo nâng cao hơn so với bằng cấp chuyên môn hiện tại. Hai là, tăng cường hơn nữa trong việc nâng cao trình độ lý luận cho cán bộ, việc này không chỉ thực hiện riêng cho số cán bộ trong quy hoạch mà cán bộ viên chức thông thường cũng rất cần được nâng cao trình độ lý luận, giúp họ có định hướng, động lực tốt hơn trong thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình. Ba là, thường xuyên mở các lớp, khóa bồi dưỡng ngắn hạn liên quan đến chuyên môn, đạo đức, lối sống, đặc biệt là định kỳ nên mời báo cáo viên có khả năng truyền tải nội dung tốt để lôi cuốn người nghe, tăng hiệu quả của các buổi học này. Bốn là, thực tế cho thấy một tỉ lệ cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội có mức lương rất thấp, người có hệ số lương cao nhất là 4,98, thấp nhất là 1,75, bình quân mới đạt 2,71, các cơ

quan có thẩm quyền cần xem xét tìm giải pháp can thiệp trong thời gian tới.

#### 4. KẾT LUẬN

Chất lượng cán bộ nói chung, cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội nói riêng đóng vai trò quan trọng trong việc giúp các tổ chức này cũng như toàn thể bộ máy quản lý hành chính thực hiện tốt nhiệm vụ, đạt được những mục tiêu, kế hoạch đặt ra. Chất lượng cán bộ được thể hiện qua 5 bộ tiêu chí với nhiều tiêu chí cụ thể theo tinh thần Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/08/2020 của Chính phủ, có những tiêu chí định lượng nhưng cũng khá nhiều tiêu chí định tính. Kết quả nghiên cứu cho thấy chất lượng cán bộ chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố, trong đó nhóm 6 yếu tố: hệ số lương, giới tính, dân tộc, bồi dưỡng, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận ảnh hưởng tới 79% sự biến động của chất lượng chung. Các yếu tố này ảnh hưởng với mức độ khác nhau. Trong 6 yếu tố này, trình độ chuyên môn, bồi dưỡng thường xuyên và trình độ lý luận đang có ảnh hưởng nhiều nhất đến chất lượng cán bộ. Chính vì vậy, để nâng cao chất lượng cán bộ các tổ chức chính trị - xã hội, bên cạnh việc cải cách tiền lương cán bộ theo lộ trình, vấn đề đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ và những kiến thức có liên quan cho mọi đối tượng không chỉ là cán bộ lãnh đạo, quản lý là rất quan trọng, việc này nên được tiến hành thường xuyên, đang dạng các hình thức để đạt hiệu quả cao nhất.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban chấp hành Trung ương Đảng (2015). Quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các Đoàn thể chính trị, xã hội cấp huyện.

Ban chấp hành Trung ương Đảng (2017). Quy định số 89- QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Ban chấp hành Trung ương về đánh giá cán bộ.

Chính phủ (2020). Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá xếp loại loại cán bộ, công chức, viên chức.

Diệp Văn Sơn (2012). Xây dựng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho bộ máy hành chính, Tạp chí Phát triển nhân lực. 1: 34-36.

Đặng Thị Hồng Hoa (2016). Chất lượng và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay. Tạp chí Cộng sản. 3: 83-85.

Lê Anh Cường (2014). Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự. Nhà xuất bản Lao động xã hội, Hà Nội. tr. 95-96.

Nguyễn Bách Khoa (2013). Marketing các nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội. tr. 135-140.

Nguyễn Ngọc Hiến (2012). Cải cách hành chính ở Việt Nam. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội. tr. 45-48.

Nguyễn Phương Đông (2012). Vấn đề giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên. Tạp chí Kiểm tra. 7: 26-27.

Nguyễn Thị Bích Trâm & Lê Thị Thanh Xuân (2015). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp của lực lượng lao động mới. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học mở Thành phố Hồ Chí Minh. 10: 50-62.

Phòng Nội vụ huyện Nghĩa Đàn (2020). Kết quả đánh giá phân loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

Thang Văn Phúc & Nguyễn Minh Phương (2014). Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.

Trần Hương Thanh (2008). Một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước. Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Học viện chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh. 6: 25-26.

Tổng cục Thống kê (2020). Niên giám Thống kê. Nhà xuất bản Thống kê, 2020.

Vũ Trọng Hùng (2012). Quản trị nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Thống kê. tr. 145-148.