

XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NÔNG NGHIỆP CẤP XÃ CỦA TỈNH HÒA BÌNH

Bùi Thị Phương Thảo^{1*}, Lê Thanh Hà¹, Nguyễn Thị Dương Nga²

¹*Trường Đại học Lao động - Xã hội*

²*Khoa Kinh tế và Phát triển Nông thôn, Học viện Nông nghiệp Việt Nam*

Email: thaonguyentccb@yahoo.com.vn*

Ngày gửi bài: 25.07.2014

Ngày chấp nhận: 10.09.2014

TÓM TẮT

Những năm gần đây, năng lực làm việc của cán bộ nông nghiệp cấp xã (gồm Khuyến nông viên và Thú y viên) ở tỉnh Hòa Bình đã có sự tiến bộ nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Kết quả khảo sát về các kỹ năng làm việc của cán bộ nông nghiệp cấp xã cho thấy, trình độ lý thuyết cơ bản và năng lực thực hành chuyên môn đạt 2,72 điểm thuộc cấp độ 3 (cấp độ trung bình khá), khả năng nghiên cứu khoa học đạt 3,50 điểm thuộc cấp độ 4 (cấp độ trung bình yếu), các kỹ năng khác như khả năng đề xuất phương án giải quyết, kỹ năng kiểm tra giám sát hoạt động sản xuất, kỹ năng truyền đạt phổ biến kỹ thuật cho nông dân ở cấp độ trung bình yếu; 17,5% cán bộ khuyến nông viên có chuyên môn đào tạo không phù hợp với công việc. Kết quả đánh giá này sẽ là căn cứ quan trọng để đề xuất giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nông nghiệp cấp xã của tỉnh Hòa Bình trong thời gian tới.

Từ khóa: Cán bộ nông nghiệp cấp xã.

Building and Developing Agricultural Staff at Communal Level in Hoa Binh Province

ABSTRACT

In recent years, despite an increase in quality of human resource, working capacity of the agricultural officials in communes (including agriculturalists) has not met the requirements for the task implementation. Surveys and observations on the working skills of the agricultural staff working in communes in Hoa Binh province showed that the basic theoretical and professional capacity was rated as averaged, while research capability was rated rather low. Other skills, such as problem solving, monitoring production activities, dissemination of common techniques to farmers were rate weak. 17.5 percent of extensionists have received professional training not suitable for their jobs. The results of this research may serve as basis for proposing solutions to build and develop agricultural staff for communes in Hoa Binh province in the future.

Keywords: Agricultural staff for communes.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hệ thống quản lý ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Hòa Bình được tổ chức từ tỉnh đến xã. Cấp tỉnh có Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn và các đơn vị trực thuộc gồm 8 chi cục quản lý chuyên ngành, 6 đơn vị sự nghiệp và 4 ban quản lý dự án. Cấp huyện có Phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (phòng Kinh tế - đối với UBND thành phố Hòa Bình) chịu sự chỉ đạo về chuyên môn, nghiệp vụ

của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. Các cơ quan ngành dọc trực thuộc các đơn vị thuộc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn bao gồm: các Trạm Bảo vệ thực vật huyện thuộc Chi cục Bảo vệ thực vật, Trạm Thú y huyện thuộc Chi cục Thú y và Hạt Kiểm lâm huyện thuộc Chi cục Kiểm lâm, Trạm Khuyến nông - Khuyến lâm trực thuộc UBND huyện và chịu sự quản lý về chuyên môn nghiệp vụ của Trung tâm Khuyến nông - Khuyến ngư tỉnh. Ở cấp xã có cán bộ khuyến nông, thú y viên và các cán bộ

kiểm lâm địa bàn. Trong nghiên cứu này chỉ đề cập đến cán bộ khuyến nông và thú y.

Trình độ chuyên môn của cán bộ nông nghiệp xã (sau đây viết tắt là CBNN xã) của tỉnh có sự tăng lên trong giai đoạn 2010-2013, nhưng chất lượng vẫn thấp, với 61,7% cán bộ có trình độ trung cấp và 4,6% cán bộ có trình độ sơ cấp, các kỹ năng làm việc của cán bộ còn hạn chế. Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá số lượng và chất lượng của CBNN xã hiện nay và đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ CBNN xã của tỉnh Hòa Bình.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Nguồn dữ liệu

Số liệu thứ cấp được thu thập từ các tài liệu đã công bố của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Chi cục Thú y và Trung tâm Khuyến nông - Khuyến ngư tỉnh Hòa Bình. Số liệu sơ cấp được thu thập từ việc điều tra khảo sát 153 nông dân trong lĩnh vực trồng trọt, thủy sản và 18 CBNN xã tại 2 huyện Cao Phong, Lạc Sơn và thành phố Hòa Bình. Thang đo Likert được sử dụng để xây dựng bảng hỏi. Số điểm sử dụng cho thang đo Likert là 5 cấp độ, trong đó: 1 là “Rất tốt”, 2 là “Tốt”, 3 là “Trung bình”, 4 là “Yếu”, 5 là “Rất yếu”. Ngoài ra, những ý kiến tham vấn từ cán bộ nông nghiệp cấp huyện, cấp tỉnh cũng được đưa vào phân tích.

2.2. Phân tích thông tin

Phương pháp thống kê mô tả bao gồm phân tích số bình quân, phân tích số tương đối, số tuyệt đối để phân tích kết quả điều tra thực trạng đội ngũ CBNN xã.

Phân tích phương sai (ANOVA): Sử dụng phương pháp này để phân tích sự khác biệt về thực trạng đội ngũ CBNN xã ở các xã tham gia khảo sát. Theo đó, những nội dung phản ánh về thực trạng đội ngũ cán bộ nông nghiệp ở các xã tham gia khảo sát được kết luận là có sự khác biệt khi mức ý nghĩa của kiểm định ANOVA nhỏ hơn 0,05. Ngược lại, nếu mức ý nghĩa của kiểm định ANOVA lớn hơn 0,05 sẽ được kết luận là không có sự khác biệt.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Số lượng CBNN xã

Tỉnh Hoà Bình có 210 xã, phường và thị trấn (sau đây gọi chung là xã). Mỗi xã có 1 cán bộ thú y và 1 khuyến nông viên, riêng 8 phường thuộc thành phố Hòa Bình không có cán bộ thú y. Như vậy, toàn Tỉnh có 202 thú y viên cấp xã và 210 khuyến nông viên cấp xã.

Qua phỏng vấn cán bộ lãnh đạo Chi cục Thú y cho thấy các phường thuộc thành phố Hòa Bình vẫn có hộ chăn nuôi; do vậy, việc không có cán bộ thú y ở các phường này gây khó khăn trong quá trình triển khai các hoạt động chuyên môn của tỉnh và huyện xuống các xã.

Qua phỏng vấn, lãnh đạo Chi cục Bảo vệ thực vật thuộc Sở Nông nghiệp và PTNT cho biết: Hiện nay, tỉnh chưa có cán bộ bảo vệ thực vật cấp xã, do vậy, đã gây ra khó khăn trong việc triển khai nhiệm vụ của ngành tới cấp xã. Trên thực tế, Sở Nông nghiệp và PTNT tỉnh đã có Đề án xây dựng hệ thống cán bộ bảo vệ thực vật cấp xã nhưng chưa được Tỉnh phê duyệt.

3.2. Chất lượng CBNN xã

3.2.1. Trình độ chuyên môn kỹ thuật, bố trí công việc

Để đánh giá trình độ chuyên môn kỹ thuật, mức độ phù hợp với công việc theo trình độ chuyên môn của CBNN xã, nghiên cứu tiến hành khảo sát 3 huyện (2 huyện và thành phố Hòa Bình), so sánh sự khác biệt giữa các huyện và tìm hiểu nguyên nhân của sự khác biệt này.

- Đối với thú y viên cấp xã

100% thú y viên cấp xã có trình độ chuyên môn về chăn nuôi thú y, đúng với lĩnh vực công tác đảm nhiệm (Bảng 1). Hầu hết cán bộ thú y đạt trình độ từ trung cấp trở lên; chỉ có 01 cán bộ có trình độ sơ cấp ở thành phố Hòa Bình, được tuyển dụng từ thời gian trước đây. Có thể nói, việc tuyển dụng cán bộ thú y do Chi cục Thú y đảm nhiệm đã bảo đảm tốt được yêu cầu về chuyên môn.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của thú y viên huyện Lạc Sơn thấp nhất, do là huyện miền núi, xa trung tâm thành phố nên tuyển cán bộ có trình độ đại học gặp khó khăn.

Bảng 1. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của Thú y viên chia theo 3 huyện điều tra năm 2013

Chuyên ngành chăn nuôi thú y	Chung 3 huyện		Huyện Cao Phong		Huyện Lạc Sơn		Thành phố Hòa Bình	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
<i>Tổng số</i>	49	100,0	13	100,0	29	100,0	7	100,0
Sơ cấp	1	2,0					1	14,3
Trung cấp	32	65,3	6	46,2	24	82,8	2	28,6
Cao đẳng	2	4,1			2	6,9		
Đại học	14	28,6	7	53,8	3	10,3	4	57,1

Nguồn: Báo cáo của Chi cục Thú y tỉnh Hoà Bình, Trung tâm Khuyến nông - Khuyến ngư tỉnh Hoà Bình năm 2014

- Đối với khuyến nông viên

Phần lớn cán bộ khuyến nông có chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ được giao ở các lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi, lâm nghiệp..., tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ có chuyên môn đào tạo không phù hợp với lĩnh vực công tác khá cao tới 17,5%. Như vậy, có thể đánh giá công tác tuyển dụng khuyến nông viên cấp xã là chưa tốt. Khác với tuyển dụng thú y viên do một đơn vị đảm nhiệm là Chi cục Thú y, việc tuyển dụng cán bộ khuyến nông cấp xã do UBND xã phối hợp với Trạm Khuyến nông - Khuyến lâm huyện tuyển dụng.

Mặc dù 3 huyện đều có nuôi trồng thủy sản nhưng không có khuyến nông viên có chuyên môn ở lĩnh vực thủy sản. Đây cũng là tình trạng chung của ngành nông nghiệp tỉnh Hoà Bình, đó là rất thiếu cán bộ có chuyên môn thủy sản.

Trình độ chuyên môn của cán bộ ở huyện Lạc Sơn đạt thấp nhất, không có một cán bộ nào có trình độ đại học, tỷ lệ cán bộ có chuyên môn không phù hợp với lĩnh vực công tác cao tới 17,2% (Bảng 2). Nguyên nhân do huyện Lạc Sơn là huyện xa trung tâm thành phố, sức hút đối với lực lượng lao động có trình độ kém nên không tuyển dụng được đủ cán bộ đúng chuyên ngành.

Bảng 2. Trình độ chuyên môn của khuyến nông viên 3 huyện năm 2013

Ngành nghề đào tạo		Tổng số		Trồng trọt		Chăn nuôi		Lâm nghiệp		Khác	
		SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%
Chung 3 huyện	<i>Tổng</i>	57	100	31	100	10	100	6	100	10	100
	Trung cấp	31	54,4	17	54,8	4	40,0	4	66,7	6	60,0
	Cao đẳng	15	26,3	8	25,8	4	40,0	1	16,7	2	20,0
	Đại học	11	19,3	6	19,4	2	20,0	1	16,7	2	20,0
Huyện Cao Phong	<i>Tổng</i>	13	100	5	100	4	100	2	100	2	100
	Trung cấp	8	61,5	2	40,0	4	100,0	2	100,0	0	0,0
	Cao đẳng	1	7,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0
	Đại học	4	30,8	3	60,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0
Huyện Lạc Sơn	<i>Tổng</i>	29	100	20	100	2	100	2	100	5	100
	Trung cấp	18	62,1	13	65,0	0	0,0	1	50,0	4	80,0
	Cao đẳng	11	37,9	7	35,0	2	100,0	1	50,0	1	20,0
	Đại học	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Thành phố Hòa Bình	<i>Tổng</i>	15	100	6	100	4	100	2	100	3	100
	Trung cấp	5	33,3	2	33,3	0	0,0	1	50,0	2	66,7
	Cao đẳng	3	20,0	1	16,7	2	50,0	0	0,0	0	0,0
	Đại học	7	46,7	3	50,0	2	50,0	1	50,0	1	33,3

Nguồn: Trung tâm khuyến nông - Khuyến ngư tỉnh Hoà Bình, 2014

3.2.2. Năng lực làm việc của CBNN xã

- CBNN xã tự đánh giá

Cán bộ của cả 3 huyện đều có chung ý kiến đó là trình độ chuyên môn của bản thân còn hạn chế, thiếu trang thiết bị công tác là nguyên nhân làm cho năng lực làm việc của cán bộ còn chưa tốt thể hiện qua điểm đánh giá bình quân của các chỉ tiêu còn ở mức trung bình (Bảng 3). Yếu tố lớn nhất tác động đến tinh thần trách nhiệm đối với công việc của CBNN xã ở cả 3 huyện đều không cao là do phụ cấp cho cán bộ xã rất thấp, không khuyến khích được tinh thần làm việc của cán bộ.

CBNN xã huyện Lạc Sơn tự đánh giá thiếu kinh nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn hạn chế, thiếu trang thiết bị làm việc, địa bàn rộng, dân số đông đã ảnh hưởng đến kết quả công tác của cán bộ.

CBNN thành phố Hoà Bình cho rằng nhận thức người dân hạn chế, tập quán chăn nuôi nhỏ lẻ, địa bàn rộng, phụ cấp thấp, đi lại nhiều, cơ sở vật chất thiếu, áp dụng công nghệ thông tin còn hạn chế

CBNN xã Cao Phong tự đánh giá trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác còn hạn chế đã ảnh hưởng đến năng lực làm việc. Ngoài ra, nhận thức của bà con yếu nên không nghe cán bộ hướng dẫn, trang thiết bị phục vụ chuyên môn thiếu, tuyên truyền của xóm đến hộ về sản

xuất chưa tốt đã làm giảm hiệu quả công tác của cán bộ khuyến nông.

Điểm đánh giá tại bảng 3 phản ánh CBNN xã của huyện Cao Phong có trình độ chuyên môn và năng lực thực hành tốt nhất do trình độ chuyên môn của cán bộ cao nhất trong nhóm, tiếp đến là thành phố Hoà Bình và cuối cùng là Lạc Sơn.

- Cán bộ nông nghiệp cấp huyện và nông dân đánh giá năng lực CBNN xã

Để đánh giá về năng lực của CBNN xã, nghiên cứu tiến hành lấy ý kiến đánh giá của nhóm cán bộ nông nghiệp cấp huyện và nhóm nông dân. Đây là 2 nhóm làm việc trực tiếp, nhiều nhất với cán bộ cấp xã.

+ Cán bộ huyện đánh giá trình độ chuyên môn của CBNN xã thấp hơn so với CBNN xã tự đánh giá với 2,87 điểm. Nguyên nhân là cán bộ xã chưa được đào tạo cơ bản hoặc ít được bồi dưỡng nên tay nghề còn hạn chế; một số cán bộ mới ra trường có trình độ lý thuyết tốt nhưng kinh nghiệm công tác chưa nhiều, năng lực thực hành còn yếu; phụ cấp thấp nên cán bộ không thiết tha với công việc dẫn đến hiệu quả hoạt động chưa cao; CBNN xã chưa năng động, chưa phát huy được vai trò của mình ở cơ sở, chưa đáp ứng được nhu cầu đa dạng của các nhóm đối tượng nông dân.

Bảng 3. Cán bộ nông nghiệp cấp xã tự đánh giá năng lực làm việc

Năng lực làm việc	Điểm đánh giá bình quân			
	Chung (n=18)	Huyện Cao Phong (n=6)	Huyện Lạc Sơn (n=6)	Thành phố Hoà Bình (n=6)
1. Trình độ lý thuyết cơ bản	2,72	2,50	3,00	2,67
2. Năng lực thực hành chuyên môn	2,72	2,50	3,00	2,67
3. Tinh thần hợp tác phối hợp trong công việc	2,22	2,17	2,17	2,33
4. Tinh thần trách nhiệm	2,94	3,00	3,00	2,83
5. Khả năng nghiên cứu ứng dụng khoa học kỹ thuật	3,17	2,83	3,50	3,17
6. Khả năng kiểm tra, giám sát	3,06	2,67	3,50	3,00
7. Khả năng đề xuất phương án giải quyết khi cần thiết	3,00	2,83	3,17	3,00
8. Khả năng viết báo cáo	3,06	2,67	3,33	3,17
9. Khả năng truyền đạt, phổ biến chuyển giao kiến thức cho nông dân	3,00	2,83	3,17	3,00

Bảng 4. Nông dân đánh giá năng lực của khuyến nông viên cấp xã

Nông dân các xã đánh giá năng lực của khuyến nông viên các xã	Điểm đánh giá bình quân		
	Trình độ chuyên môn	Khả năng phổ biến kiến thức cho bà con	Khả năng hướng dẫn sản xuất cho bà con
Chung 3 huyện	2,54	2,66	2,69
<i>1. Huyện Lạc Sơn</i>	2,75	2,80	2,90
- Xã Ân Nghĩa	2,76	2,94	2,94
- Xã Tân Mỹ	2,71	2,82	2,82
- Xã Yên Nghiệp	2,76	2,65	2,94
<i>2. Thành phố Hoà Bình</i>	2,39	2,47	2,43
- Xã Hoà Bình	2,53	2,59	2,65
- Xã Dân Chủ	2,18	2,29	2,12
- Xã Yên Mông	2,47	2,53	2,53
<i>3. Huyện Cao Phong</i>	2,49	2,71	2,73
- Xã Dũng Phong	2,12	2,35	2,35
- Thị trấn Cao Phong	2,65	2,88	2,94
- Xã Thung Nai	2,71	2,88	2,88

+ Nông dân đánh giá năng lực của CBNN: Do nghiên cứu chỉ giới hạn ở lĩnh vực trồng trọt và thuỷ sản nên đánh giá của nông dân về năng lực của CBNN xã sẽ chỉ tập trung vào nhóm cán bộ khuyến nông viên xã.

Qua kết quả đánh giá của nông dân tại bảng 4 cho thấy khuyến nông viên xã Dân Chủ (thành phố Hoà Bình) và khuyến nông viên xã Dũng Phong (huyện Cao Phong) được đánh giá tốt nhất so với khuyến nông viên các xã còn lại.

Đối với huyện Lạc Sơn, nông dân xã Ân Nghĩa nhận định cán bộ khuyến nông viên chưa quan tâm đến cơ sở, chưa hướng dẫn cụ thể cho nông dân; CBNN xã Tân Mỹ, Yên Nghiệp chưa đến tận nơi để phổ biến, chưa có hướng dẫn cụ thể.

Đối với thành phố Hoà Bình, nông dân xã Hoà Bình cho rằng cán bộ khuyến nông đã qua đào tạo, có trình độ, cần có nhiều kinh nghiệm hơn để hướng dẫn cho bà con; nông dân xã Yên Mông đánh giá cán bộ có chuyên môn tốt, có kinh nghiệm công tác; còn CBNN xã Dân Chủ được nông dân đánh giá đã được đào tạo cơ bản, hướng dẫn sản xuất tốt, nhiệt tình.

Đối với huyện Cao Phong, nông dân xã Dũng Phong đánh giá cán bộ đã qua trường lớp, có bằng cấp, có vướng mắc là cán bộ xã xuống kiểm tra, hướng dẫn cho bà con cách xử lý bệnh cho cây trồng; còn CBNN 2 xã Cao Phong và Thung Nai ít xuống địa bàn để phổ biến, hướng dẫn sản xuất.

Kết quả phân tích ANOVA cho thấy, mức ý nghĩa của kiểm định sự khác biệt nhỏ hơn 0,05 phản ánh có sự khác biệt về trình độ chuyên môn, khả năng phổ biến kiến thức cho bà con, khả năng hướng dẫn sản xuất cho bà con giữa khuyến nông viên xã Dân Chủ, Yên Mông và xã Dũng Phong với các xã Ân Nghĩa, Tân Mỹ, Yên Nghiệp, thị trấn Cao Phong, Thung Nai (Bảng 5). Nguyên nhân dẫn đến sự khác biệt là do trình độ chuyên môn của khuyến nông viên xã Dân Chủ, Yên Mông và Dũng Phong cao hơn các xã còn lại.

Kết quả khảo sát nông dân các xã về năng lực của khuyến nông viên cũng tương đồng với kết quả phân loại khuyến nông viên năm 2013 của UBND các huyện, trong đó khuyến nông viên các xã Dân Chủ, Yên Mông, Dũng Phong được xếp loại “Giỏi”, khuyến nông viên các xã còn lại được xếp loại “Khá” và “Trung bình”.

Bảng 5. Nông dân đánh giá sự khác biệt về năng lực của khuyến nông viên các xã

Xã thuộc huyện	Xã thuộc huyện	Sig.		
		Trình độ chuyên môn	Khả năng phổ biến kiến thức cho bà con	Khả năng hướng dẫn sản xuất cho bà con
Xã Dân Chủ	Xã Ân Nghĩa	0,006	0,003	0,000
	Xã Tân Mỹ	0,013	0,013	0,001
	Xã Yên Nghiệp	0,006	-	0,000
	Xã Hoà Bình	-	-	0,010
	Xã Yên Mông	-	-	0,045
	Thị trấn Cao Phong	0,026	0,006	0,000
	Xã Thung Nai	0,013	0,006	0,000
Xã Yên Mông	Xã Ân Nghĩa	-	-	0,045
	Xã Yên Nghiệp	-	-	0,045
	Thị trấn Cao Phong	-	-	0,045
Xã Dũng Phong	Xã Ân Nghĩa	0,002	0,006	0,004
	Xã Tân Mỹ	0,006	0,027	0,022
	Xã Yên Nghiệp	0,002	-	0,004
	Thị trấn Cao Phong	0,013	0,013	0,004
	Xã Thung Nai	0,006	0,013	0,010

3.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng CBNN xã

Theo kết quả điều tra, trong 3 năm qua có 77,78% CBNN xã được tham gia đào tạo, bồi dưỡng với nội dung chủ yếu về chuyên môn kỹ thuật nhằm mục đích cán bộ đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Cũng theo kết quả điều tra cho thấy 94,4% cán bộ cấp xã có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng thực hành chuyên môn, tiến bộ khoa học kỹ thuật thuộc lĩnh vực công tác; 35,3% cán bộ có nhu cầu tập huấn kỹ năng giao tiếp với bà con nông dân và 5,9% cán bộ có nhu cầu học đại học.

Các nội dung này là rất sát thực và cần thiết cho cán bộ. Cán bộ đều mong muốn được tập huấn những kiến thức mới thuộc chuyên môn công tác, vì họ cho rằng nội dung tập huấn bị trùng lặp giữa các lần tập huấn. Ngoài ra, cán bộ cũng cho rằng để nâng cao năng lực thực hành cần tăng cường thực hành, hội thảo, kết hợp học tập và tham quan thực tế.

3.2.4. Chế độ phụ cấp đối với CBNN xã

Hiện nay, CBNN xã đang hưởng phụ cấp mức 1,0 với người có trình độ đại học và 0,8 đối

với trình độ cao đẳng, trung cấp; không có chế độ lương và không được tham gia bảo hiểm xã hội. Điều này đã tác động đến tâm lý lao động của cán bộ. Vì vậy, khi được hỏi 100% cán bộ được điều tra cho rằng chế độ đãi ngộ như vậy đã cản trở lớn trong hoạt động chuyên môn của mình, họ đều mong muốn được tăng thêm phụ cấp và có chế độ bảo hiểm xã hội. Nhiều cán bộ muốn nghỉ việc vì thu nhập quá thấp, nhưng lại tiếc vì thời gian công tác, gắn bó với nghề đã lâu, cố gắng làm tiếp nhưng thấy không khả quan. Trong thời gian, đề tài tiến hành điều tra, một cán bộ đã xin thôi việc cũng một phần là vì lý do thu nhập.

3.3. Giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nông nghiệp cấp xã của tỉnh Hòa Bình

3.3.1. Bổ sung và xây dựng thêm chức danh CBNN xã

Kết quả khảo sát cho thấy, 8 phường của thành phố Hòa Bình vẫn chưa có cán bộ thú y, vì vậy, Tỉnh cần bổ sung thêm đối tượng này vào hệ thống CBNN xã.

Cần sớm hình thành hệ thống nhân viên bảo vệ thực vật cấp xã như Đề án tổ chức cán bộ của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã trình Tỉnh để tăng cường năng lực toàn diện cho khuyến nông cấp xã.

3.3.2. Công tác tuyển dụng cán bộ

Tỷ lệ cán bộ khuyến nông cấp xã có chuyên môn đào tạo không phù hợp với lĩnh vực công tác khá cao làm ảnh hưởng đến kết quả hoạt động khuyến nông, vì vậy, trong công tác tuyển dụng Tỉnh cần thiết phải quán triệt UBND các xã và trạm Khuyến nông - Khuyến lâm các huyện phải tuyển cán bộ đúng chuyên ngành, đủ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

Cần ưu tiên tuyển dụng cán bộ có trình độ chuyên môn về lĩnh vực thủy sản nhằm phát huy thế mạnh về lĩnh vực này tại một số xã.

Trình độ chuyên môn của cán bộ ở các vùng, các địa phương có sự khác biệt, nhất là ở những địa phương xa trung tâm thường, do đó cần có các chính sách phù hợp để tuyển dụng cán bộ có chuyên môn cao, phù hợp về công tác tại các vùng này.

3.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Qua phân tích cho thấy, năng lực làm việc của CBNN xã còn hạn chế, một số khuyến nông viên cấp xã có chuyên môn đào tạo không phù hợp với vị trí công tác. Vì vậy, cần có kế hoạch ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cho số cán bộ này.

Tăng cường bồi dưỡng về kỹ năng sư phạm để nâng cao khả năng truyền đạt, phổ biến kiến thức, bồi dưỡng kỹ năng viết báo cáo cho cán bộ.

Bên cạnh bồi dưỡng về lý thuyết cần tăng khả năng thực hành cho CBNN xã trong các khoá học, tổ chức cho cán bộ tham quan các mô hình sản xuất tốt, giúp cán bộ có đủ khả năng hướng dẫn sản xuất cho bà con nông dân.

Để nâng cao khả năng kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình sản xuất nông nghiệp thuộc lĩnh vực chuyên môn được giao và khả năng đề xuất phương án giải quyết, CBNN xã cần bố trí thêm thời gian xuống cơ sở nắm bắt tình hình sản xuất để có đánh giá và đề xuất sát với diễn biến sản xuất nông nghiệp.

3.3.4. Thực hiện tốt chế độ đối với cán bộ

CBNN xã mới chỉ được hưởng phụ cấp, chưa có chế độ lương và bảo hiểm xã hội nên ảnh hưởng lớn đến tâm lý lao động. Để xây dựng được đội ngũ CBNN xã có trình độ chuyên môn, có năng lực và gắn bó với công việc, cần nghiên cứu, ban hành chế độ lương hoặc phụ cấp phù hợp và đóng bảo hiểm xã hội cho những đối tượng này để họ yên tâm công tác và cũng là thực hiện đúng quy định về chế độ bảo hiểm xã hội.

4. KẾT LUẬN

Kết quả phân tích cho thấy trình độ lý thuyết cơ bản và năng lực thực hành chuyên môn của CBNN xã còn thấp, các kỹ năng đề xuất phương án giải quyết khi cần thiết; kiểm tra, giám sát hoạt động sản xuất và kỹ năng truyền đạt, phổ biến chuyển giao kiến thức cho nông dân, năng lực nghiên cứu, ứng dụng khoa học kỹ thuật; khả năng viết báo cáo công tác của cán bộ còn rất hạn chế. Chế độ đãi ngộ thấp nên không khuyến khích được tinh thần làm việc của cán bộ. Để xây dựng và phát triển đội ngũ CBNN xã của tỉnh Hòa Bình, cần bổ sung thêm thú y viên tại các phường thuộc thành phố Hòa Bình và chức danh cán bộ bảo vệ thực vật cấp xã; quán triệt việc tuyển dụng cán bộ phải có chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ công tác; tăng cường cán bộ có chuyên môn về thủy sản để đáp ứng sự phát triển của lĩnh vực thủy sản; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao các kỹ năng làm việc của cán bộ; thực hiện tốt chế độ chính sách để cán bộ yên tâm công tác và cống hiến năng lực cho sự phát triển của ngành nông nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chi cục Thú y tỉnh Hoà Bình (2014). Danh sách cán bộ thú y viên các xã.
- Trung tâm Khuyến nông - Khuyến ngư tỉnh Hoà Bình (2014). Danh sách trích ngang Khuyến nông viên các xã.
- Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Hòa Bình (2012). Đề án tổ chức cán bộ, nhân viên bảo vệ thực vật cấp xã.
- Bùi Văn Nhon (2006). Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội, Nhà xuất bản Tư pháp, Hà Nội.