



BNL Kt̄

ISSN 1859-3828

## Tạp chí

# KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ Lâm nghiệp



PHỤ NỮ TRƯỜNG ĐẠI HỌC LÂM NGHIỆP  
VỚI HOẠT ĐỘNG KHOA HỌC CÔNG NGHỆ

HÀ NỘI

Tháng 10  
2016

Tạp chí:

KHOA HỌC  
& CÔNG NGHỆ LÂM NGHIỆP

ISSN: 1859 - 3828

NĂM THỨ NĂM

Tháng 10/2016

TỔNG BIÊN TẬP  
GS. TS. PHẠM VĂN CHƯƠNG

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP  
PGS.TS. NGUYỄN VĂN TUẤN  
CN. NGUYỄN VĂN HÙNG

TÒA SOẠN

Thư viện – Đại học Lâm nghiệp  
Xuân Mai – Chương Mỹ – Hà Nội

ĐT: 0433.840.822

Email: Tapchikhcnlamnghiep@gmail.com

Giấy phép số:

1948/GP – BTTTT  
Bộ Thông tin – Truyền thông  
cấp ngày 23 tháng 10  
năm 2012

Công ty Cổ phần Tư vấn xuất bản  
& Truyền thông Việt  
4/20, ngõ 156 phố Hồng Mai,  
phường Bạch Mai, quận Hai Bà Trưng,  
thành phố Hà Nội

MỤC LỤC

- **Hoàng Minh Trang, Hà Văn Huân, Hoàng Vũ Thơ, Nguyễn Trung Thành.** Nghiên cứu xác định đoạn DNA barcode cho loài Trà hoa vàng lá dày (*Camellia crassphylla*): phục vụ giám định loài 19.
- **Nguyễn Thị Thu Hằng, Phạm Thị Kim Thoa, Phạm Thị Quỳnh.** Đa dạng loài thực vật thân gỗ trong một số trạng thái rừng tự nhiên tại Khu Bảo tồn Thiên nhiên Thượng Tiên, Hòa Bình 26-33
- **Đồng Thị Thanh.** Tri thức bản địa trong canh tác của cộng đồng người Dao ở Phú Thọ 34-42
- **Nguyễn Thị Yến.** Khả năng nhân giống bằng hạt và sinh trưởng cây Nanh chuột (*Cryptocarya lenticellata* H.Lec) ở giai đoạn vườn ươm 43-53
- **Kiều Thị Dương, Hà Huy Bắc.** Nội suy lượng mưa trong lịch sử từ đặc điểm cấu trúc vòng năm cây Pơ mu tại Văn Bàn, Lào Cai 54-62
- **Nguyễn Thị Mai Dương, Lã Nguyên Khang, Lê Sỹ Doanh.** Kết quả nghiên cứu phân vùng sinh thái cho các loài cây đặc sản rừng có giá trị kinh tế tại hai huyện Na Hang và Lâm Bình, tỉnh Tuyên Quang 63-75
- **Trần Thị Hương, Nguyễn Xuân Cảnh.** Xây dựng bản đồ phân cấp chất lượng nước sông Đáy đoạn chảy qua huyện Hoài Đức, Thành phố Hà Nội 76-88
- **Mai Thị Thanh Nhàn, Vũ Đức Quỳnh, Lê Sỹ Doanh.** Cháy rừng ở Hà Giang, thực trạng và những giải pháp phòng cháy chữa cháy rừng trong cộng đồng 89-95
- **Nguyễn Thị Thơ, Nguyễn Thành Tuấn, Lê Bảo Thanh.** Giám định loài tuyền trùng *Bursaphelenchus* ký sinh trong cây Thông tại tỉnh Lâm Đồng, Thừa Thiên Huế và Quảng Ninh 96-103
- **Đặng Thị Ngọc Ánh.** Sử dụng kỹ thuật “phieu” tìm đường đi ngắn nhất giữa hai điểm trong đa giác đơn và trên mặt khối đa diện 104-109
- **Lưu Bích Linh, Dương Xuân Núi, Bùi Thị Toàn Thư.** Nghiên cứu ảnh hưởng của điện tích phân cực lên tính chất vận chuyển trong hệ vật liệu có cấu trúc dị chất  $ZnO/Mg_xZn_{1-x}O$  110-115
- **Đinh Hải Linh.** Mô hình hóa và mô phỏng động cơ từ trở kiêu đóng cắt (SRM) bằng phần mềm Ansys Maxwell kết hợp với phần mềm Matlab Simulink 116-124
- **Nguyễn Thị Lục.** Nghiên cứu phần mềm Autodets robot structural analysis profesional 2015 vào việc giải bài toán vẽ biểu đồ nội lực cho hệ dầm, hệ khung siêu tĩnh phẳng cho môn học Cơ học kết cấu 2 125-131
- **Nguyễn Thùy Dung.** Thực trạng chất lượng tín dụng đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn chi nhánh Láng Hạ 132-144
- **Trần Thị Thu Hà, Trần Thị Hồng Vân.** Chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện Phú Giáo, tỉnh Bình Dương 145-153
- **Hoàng Thị Hảo.** Sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để đánh giá mức độ tác động của các chính sách đến chất lượng công tác giảm nghèo ở tỉnh Quảng Ninh 154-162
- **Đoàn Thị Hân.** Huy động và sử dụng nguồn lực tài chính trong xây dựng nông thôn mới tại huyện Phù Ninh, tỉnh Phú Thọ - thực trạng và giải pháp hoàn thiện 163-173
- **Vũ Thị Minh Ngọc, Trương Thị Thanh Quý.** Thực trạng bất bình đẳng giới theo thu nhập tại xã Phú Cường, huyện Ba Vì, Hà Nội 174-182
- **Bùi Thị Minh Nguyệt, Nguyễn Duy Quân.** Giải pháp phát triển hợp tác xã nông nghiệp tại huyện Gia Bình, tỉnh Bắc Ninh 183-192
- **Nguyễn Thị Hải Ninh, Đặng Thị Mai Lương.** Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại huyện Ba Vì, Thành phố Hà Nội 193-201
- **Đào Lan Phương.** Kinh nghiệm của các nước và định hướng hoàn thiện thể chế cho tài chính vi mô tại Việt Nam 202-212
- **Phạm Thanh Quê, Trần Thu Hà, Nguyễn Thị Ngọc Hiền, Nguyễn Việt Hiếu, Dương Thị Hải Yến.** Nghiên cứu sự phù hợp của quy định về vị trí với giá đất ở trên địa bàn phường Lê Lợi, thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội 213-223
- **Phạm Thị Tân.** Tác động của cơ cấu chi phí vốn cho sản xuất nông nghiệp đến thu nhập của hộ nông dân huyện Phố Yên, tỉnh Thái Nguyên 224-230

# PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP XÃ TẠI HUYỆN BA VÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Nguyễn Thị Hải Ninh<sup>1</sup>, Đặng Thị Mai Lương<sup>2</sup>

Trường Đại học Lâm nghiệp

Trung tâm CB - GDLĐXH số 1 Yên Bài - Ba Vì - Hà Nội

## TÓM TẮT

Thời gian gần đây, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã (CBCCCX) đã đạt được những kết quả quan trọng, CBCCCX được chú trọng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, các chế độ chính sách ngày càng hoàn thiện, tăng về mặt số lượng, trình độ và kiến thức các mặt được nâng lên. Tuy nhiên, công tác xây dựng đội ngũ CBCCCX vẫn là khâu yếu kém như: quy hoạch còn bị động, chắp vá; chế độ, chính sách chưa thật sự thỏa đáng... Bài viết này đã đánh giá thực trạng và đề xuất được 6 giải pháp góp phần nâng cao chất lượng CBCCCX huyện Ba Vì như: Rà soát, đánh giá một cách khách quan thực trạng đội ngũ CBCCCX về tiêu chuẩn, điều kiện; độ tuổi, thâm niên công tác; Tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách và đảm bảo các điều kiện làm việc thỏa đáng cho đội ngũ CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì; Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng và của cả hệ thống chính trị trên địa bàn huyện; Nâng cao ý thức tự rèn luyện, học tập, trau dồi đạo đức; cách mạng của bản thân đội ngũ CBCCCX; Chuẩn hóa các chức danh và xác định cơ cấu đội ngũ CBCCCX phù hợp với tình hình mới của huyện; Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX.

**Từ khóa:** Cán bộ, cấp xã, công chức, huyện Ba Vì.

## VĂN ĐỀ

Cán bộ cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở là những người thường xuyên tiếp xúc với nhân dân, được nhân dân hiều nhất. Do đó, xây dựng đội ngũ cán bộ CBCCCX thao việc, miệng nói, tay làm, có năng lực tổ chức và vận động nhân dân; hiện đường lối của Đảng, chính sách, chủ trương của Nhà nước luôn là yêu cầu cấp thiết trước mắt và lâu dài. Thời gian gần đây, công tác xây dựng đội ngũ CBCCCX đã đạt được những kết quả quan trọng, CBCCCX được chú trọng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, các chế độ chính sách ngày càng hoàn thiện, tăng về mặt số lượng, trình độ và kiến thức các mặt được nâng lên. Tuy nhiên, công tác xây dựng đội ngũ CBCCCX vẫn là khâu yếu kém; công tác chương trình đào tạo còn bất cập; quy hoạch còn bị động, chắp vá; chế độ, chính sách chưa thật sự thỏa đáng... CBCCCX ở huyện Ba Vì không nằm ngoài việc đó. Do đó, bài viết đánh giá thực trạng và đề xuất 6 giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX ở huyện Ba Vì trong thời gian tới.

## II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Phương pháp thu thập số liệu

- *Thu thập số liệu thứ cấp:* Các số liệu thứ cấp được thu thập tại các phòng chuyên môn thuộc UBND huyện Ba Vì, sách, báo và các báo cáo khoa học đã được công bố...

- *Thu thập số liệu sơ cấp:* Thu thập số liệu sơ cấp thông qua điều tra, phỏng vấn CBCCCX: 61 người, cán bộ huyện: 11 người và người dân trong trên địa bàn huyện Ba Vì. Nghiên cứu chọn 6 xã để điều tra đại diện cho ba vùng: vùng đồng bằng (xã Tân Hồng, Cam Thượng), đồi gò (xã Thuận Mỹ, Vạn Thắng) và vùng đồi núi (Khánh Thượng, Yên Bài), mỗi xã điều tra 20 người dân.

### 2.4. Phương pháp phân tích và xử lý số liệu

- *Phương pháp xử lý số liệu:* Căn cứ số phiếu điều tra thu được, tiến hành kiểm tra và hiệu chỉnh lại trước khi tổng hợp. Nghiên cứu sử dụng phần mềm MS EXCEL.

- *Phương pháp phân tích số liệu:* Gồm phương pháp thống kê mô tả, Phương pháp so sánh, phương pháp phân tích tổng hợp.

- *Phương pháp chuyên gia:* Tham khảo ý kiến của các chuyên gia về công tác tổ chức

cán bộ, những người am hiểu về sử dụng cán bộ cấp xã, những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng.

### **III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU, THẢO LUẬN**

#### **3.1. Phân tích thực trạng số lượng, chất lượng CBCCCX huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội**

##### **3.1.1. Thực trạng số lượng đội ngũ CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì**

Hiện nay, Huyện Ba Vì có 31 đơn vị hành chính gồm 30 xã và 01 thị trấn. Tổng số CBCCCX trên địa bàn huyện là 330 người, trong đó, nam giới chiếm 79,7%, nữ giới chiếm tỷ lệ thấp 20,3%.

**Bảng 1. Trình độ văn hóa của đội ngũ CBCCCX ở huyện Ba Vì**

DVT: Người

TT	Cán bộ cấp xã	Tổng số	THCS		THPT	
			Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Bí thư Đảng ủy	31	-	-	31	100
2	Phó Bí thư Đảng ủy	32	-	-	32	100
3	Chủ tịch HĐND	3	-	-	3	100
4	Phó Chủ tịch HĐND	31	-	-	31	100
5	Chủ tịch UBND	29	-	-	29	100
6	Phó Chủ tịch UBND	49	-	-	49	100
7	Chủ tịch UBMTTQ	31	9	29	22	71,0
8	Chủ tịch Hội Phụ nữ	31	-	-	31	100
9	Chủ tịch Hội Nông dân	31	-	-	31	100
10	Chủ tịch Hội CCB	31	1	3,2	30	96,8
11	Bí thư Đoàn Thanh niên	31	-	-	31	100
<b>Tổng chung</b>		<b>330</b>	<b>10</b>	<b>3,03</b>	<b>320</b>	<b>96,97</b>

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Ba Vì)

\* *Trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị:* Kết quả tổng hợp về trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị của CBCCCX ở huyện Ba Vì được tổng hợp ở bảng 2.

- *Trình độ chuyên môn:* Qua 3 năm số cán bộ chưa qua đào tạo và trình độ sơ cấp, trung

Một số chức danh vẫn còn thực hiện việc kiêm nhiệm. Trong tổng số 330 người CBCCCX, Chủ tịch UBND xã kiêm Bí thư Đảng ủy (02 người), Bí thư Đảng ủy kiêm chủ tịch HĐND (13 người), Phó Bí thư thường trực Đảng ủy kiêm chủ tịch HĐND (15 người), Phó Bí thư Đảng ủy kiêm chủ tịch UBND (26 người).

3.1.2. *Thực trạng chất lượng CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì*

\* *Trình độ văn hóa:* Qua bảng 1 chúng ta thấy số lượng CBCCCX có trình độ trung học cơ sở chiếm tỷ lệ nhỏ 3,03%, số còn lại 96,97% cán bộ có trình độ trung học phổ thông.

**Bảng 2. Phân loại CBCCCX theo trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị**

DVT: Người

Trình độ cán bộ cấp xã	Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014		Tốc độ phát triển (%)		
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	2013/2012	2014/2013	Bản quy
<b>1. Chuyên môn</b>									
Tổng số người	330	100,00	330	100,00	330	100,00			
Chưa đào tạo	43	13,03	34	10,30	32	9,70	79,07	94,12	
Sơ cấp	22	6,67	14	4,24	14	4,24	63,64	100,00	
Trung cấp	108	32,72	109	33,04	81	24,54	100,93	74,31	
Cao đẳng, ĐH	157	47,58	173	52,42	203	61,52	110,19	117,34	

## Kinh tế & Chính sách

Trình độ cán bộ cấp xã	Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014		Tốc độ phát triển (%)		
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	2013/2012	2014/2013	Bình quân
<b>Trình độ lý luận chính trị</b>									
Số người	330	100,00	330	100,00	330	100,00			
qua đào tạo	23	6,97	17	5,15	12	3,64	73,91	70,59	72,23
cấp	38	11,52	33	10,00	30	9,09	86,84	90,91	88,85
trung cấp	269	81,51	278	84,24	281	85,15	103,35	101,08	102,21
sơ cấp	0	0,00	2	0,61	7	2,12	-	350,00	-

(Nguồn: Tổng hợp từ phòng Nội vụ huyện Ba Vì và xử lý của tác giả)

- **Trình độ lý luận chính trị:** Số CBCCCX được đào tạo về trình độ lý luận chính trị chiếm tỷ lệ tương đối cao. Số CBCCCX có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên đạt 7,27%. Số cán bộ có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo giảm dần qua các năm.

\* **Trình độ tin học, ngoại ngữ, quản lý nhà**

nước: bảng 3 cho thấy: 83,03% CBCCCX có trình độ tin học văn phòng trình độ A trở lên; 22,42% CBCCCX có trình độ ngoại ngữ tiếng anh trình độ A trở lên. Đa số CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì đã qua đào tạo về quản lý nhà nước 68,48%.

**Bảng 3. Trình độ tin học, ngoại ngữ, quản lý nhà nước của đội ngũ CBCCCX ở huyện Ba Vì**

DVT: Người

TT	Cán bộ cấp xã	Tổng số	Tin học		Ngoại ngữ		Quản lý nhà nước	
			Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Bí thư Đảng ủy	31	31	100,00	10	32,30	31	100,00
2	Phó bí thư Đảng ủy	32	32	100,00	6	18,60	32	100,00
3	Chủ tịch HĐND	3	3	100,00	1	33,30	3	100,00
4	Phó chủ tịch HĐND	31	31	100,00	6	19,40	31	100,00
5	Chủ tịch UBND	29	29	100,00	12	38,70	29	100,00
6	Phó chủ tịch UBND	49	49	100,00	9	18,40	49	100,00
7	Chủ tịch UBMTTQ	31	17	54,84	3	9,80	18	58,10
8	Chủ tịch Hội Phụ nữ	31	20	64,52	4	12,90	9	29,00
9	Chủ tịch Hội Nông dân	31	23	74,19	4	12,90	13	41,90
10	Chủ tịch Hội CCB	31	8	25,81	1	3,20	6	19,40
11	Bí thư Đoàn TN	31	31	100,00	18	58,10	5	16,10
<b>Tổng chung</b>		<b>330</b>	<b>274</b>	<b>83,03</b>	<b>74</b>	<b>22,42</b>	<b>226</b>	<b>68,48</b>

(Nguồn: Phòng Nội vụ Huyện Ba Vì)

Qua bảng 1; 2 và 3 có thể thấy rằng, đa số CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì có trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước đạt chuẩn theo quy định tại chương II, Quyết định 04/2004/QĐ-BNV ngày 16 tháng 01 năm 2004 của Bộ Nội vụ. Tuy nhiên, trên địa bàn huyện vẫn còn tình trạng cán bộ chủ chốt có trình độ văn hóa thấp, chưa qua đào tạo

chuyên môn, lý luận chính trị. Đây là cơ sở quan trọng để huyện tiếp tục quan tâm nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ CBCCCX đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn trên địa bàn.

### 3.2. Thực trạng chất lượng cán bộ chủ chốt 6 xã được khảo sát trên địa bàn huyện Ba Vì

#### 3.2.1. Về số lượng

Số lượng cán bộ chủ chốt của 6 xã được

khảo sát là 61 người. Trong đó: 01 chức danh Chủ tịch UBND kiêm Bí thư Đảng ủy; 04 chức danh Chủ tịch UBND kiêm Phó bí thư Đảng ủy; 03 chức danh Chủ tịch HĐND kiêm Bí thư Đảng ủy; 02 chức danh chủ tịch HĐND kiêm Phó bí thư Đảng ủy; 01 chức danh Chủ tịch Hội Phụ nữ kiêm Bí thư Đoàn thanh niên. Một số thông tin chung về CBCC 6 xã chọn điểm nghiên cứu được thể hiện qua bảng 4.

Qua bảng 3.4 chúng ta thấy:

\* Về giới tính, CBCCCX là nam giới ở cả 3 vùng điều tra đều chiếm đa số, nữ giới chỉ chiếm một tỷ lệ thấp. Tỷ lệ nữ giới ở 3 vùng cũng có sự khác biệt, trong đó, tỷ lệ CBCCCX là nữ giới ở vùng đồng bằng chiếm tỷ lệ 21,05%, ở vùng đồi gò: 20% và vùng đồi núi thì tỷ lệ này chỉ là 13,64%.

\* Về độ tuổi: Đa số CBCCCX ở vùng đồng bằng và vùng đồi núi có độ tuổi trong nhóm tuổi từ 30 - 50 tuổi chiếm 57,89% và 68,18%, còn vùng đồi gò, tỷ lệ này là 40%. Đây là độ tuổi sung sức nhất, có nhiều khả năng phát triển nhất. Tiếp đến là tỷ lệ cán bộ có độ tuổi từ 51 đến 55 tuổi, vùng đồng bằng tỷ lệ này là 26,32%, vùng đồi núi là 22,73%, đối với vùng đồi gò thì tỷ lệ này lại rất cao với 50%. Số CBCCCX có độ tuổi trẻ (dưới 30 tuổi) chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ với tỷ lệ chung của cả 3 vùng là 6,56%, tập trung vào chức danh bí thư đoàn thanh niên. Các xã trên địa bàn huyện cần chú ý quan tâm đến công tác tạo nguồn cho cán bộ chủ chốt hơn nữa và trẻ hóa đội ngũ CBCCCX.

**Bảng 4. Một số thông tin chung về CBCC 6 xã chọn điểm nghiên cứu**

ĐVT: Người

TT	Tiêu chí	Vùng Đồng bằng		Vùng Đồi gò		Vùng Đồi núi		Tổng số	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	<b>Giới tính</b>	19	31,15	20	32,79	22	36,06	61	100,00
	- Nam	15	78,95	16	80,00	19	86,36	50	81,97
	- Nữ	4	21,05	4	20,00	3	13,64	11	18,03
2	<b>Độ tuổi</b>								
	- Dưới 30 tuổi	1	5,26	2	10,00	1	4,55	4	6,56
	- Dưới 30 – 50 tuổi	11	57,89	8	40,00	15	68,18	34	55,74
	- Từ 51 – 55 tuổi	5	26,32	10	50,00	5	22,73	20	32,79
	- Trên 55 tuổi	2	10,53	0	0,00	1	4,55	3	4,92
3	<b>Thâm niên công tác</b>								
	Dưới 5 năm	9	47,37	5	25,00	5	22,73	19	31,15
	Từ 5 - 10 năm	8	42,11	10	50,00	10	45,45	28	45,90
	Trên 10 năm	2	10,53	5	25,00	7	31,82	14	22,95

(Nguồn: Tác giả tổng hợp số liệu điều tra năm 2015)

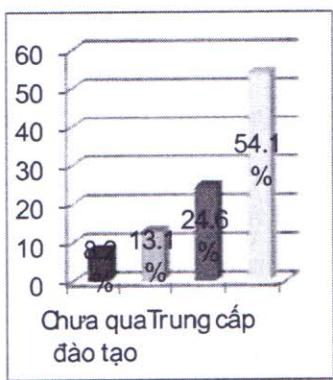
\* Về thâm niên công tác: Số CBCCCX có thâm niên công tác từ dưới 5 năm ở vùng đồng bằng chiếm tỷ lệ cao nhất với 47,37%, tiếp đến vùng đồi gò với 25%, vùng đồi núi tỷ lệ này là 22,73%. Số CBCCCX làm việc ở nhiệm kỳ thứ 2 tại vùng đồi gò là cao nhất với 50%, tiếp đến

là vùng đồi núi với 45,45%, vùng đồng bằng là 42,11%. Số CBCCCX có thâm niên công tác trên 10 năm của vùng đồng bằng là 10,53%, vùng đồi gò là 25%, vùng đồi núi là 31,82% và tập trung ở số cán bộ là lãnh đạo các tổ chức đoàn thể.

### 3.2.2. Trình độ đào tạo

\* *Trình độ văn hóa:* Trong số 61 người CBCCCX điều tra, có 59 người có trình độ THPT, chiếm 96,7%, chỉ có 2 người có trình độ văn hóa THCS - đó là Chủ tịch Hội CCB.

\* *Về trình độ chuyên môn:* Qua hình 1 ta thấy: 54,1% CBCC của 6 xã điều tra có trình độ cao đẳng, đại học (chủ yếu vẫn là đào tạo tại chức), số cán bộ có trình độ trung cấp chiếm 24,6%; số CBCC có trình độ sơ cấp là 13,1%, số CBCCCX chưa qua đào tạo là 8,2%.



**Hình 1. Trình độ chuyên môn của cán bộ chủ chốt 6 xã nghiên cứu**

(Nguồn: Tác giả tổng hợp số liệu điều tra năm 2015)

\* *Về trình độ lý luận chính trị:* Kết quả điều tra cho thấy: Số CBCCCX có trình độ trung cấp lý luận chính trị chiếm tỷ lệ cao nhất với 80,33%, số cán bộ có trình độ cao cấp lý luận chính trị chiếm tỷ lệ 4,9%. Tuy nhiên, số CBCCCX chưa qua đào tạo và có trình độ sơ cấp còn chiếm tỷ lệ là 14,7%.

Như vậy đa số CBCCCX của 6 xã điểm nghiên cứu có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị đạt chuẩn theo quy định tại chương II, Quyết định 04/2004/QĐ-BNV ngày 16 tháng 01 năm 2004 của Bộ Nội vụ. Tuy nhiên, trên địa bàn vẫn còn tình trạng CBCC có trình độ văn hóa thấp, chưa được đào tạo về trình độ lý

luận chính trị. Điều này ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả triển khai công việc của đội ngũ CBCCCX. Chính vì vậy, xã cần tiếp tục quan tâm nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ CBCCCX để họ có đủ trình độ và bản lĩnh chính trị trong lãnh đạo, quản lý hoạt động ở xã và thỏa mãn những yêu cầu tối thiểu về tiêu chuẩn hóa cán bộ và đáp ứng tốt yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn trên địa bàn.

### 3.2.3. Kỹ năng nghề nghiệp

Kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ CBCCCX được thể hiện ở các khía cạnh:

\* *Kỹ năng nắm bắt và cụ thể hóa đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước vào thực tiễn của địa phương:* Phần lớn họ đều nắm bắt và biết vận dụng đúng đắn, sáng tạo các quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước thành các chương trình và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội phù hợp với tình hình thực tế ở địa phương mình. Trong số 120 người dân được hỏi có 80,84% cho rằng CBCCCX đều nắm vững các văn bản pháp luật, chính sách trong lĩnh vực công tác của mình.

\* *Kỹ năng phổ biến và truyền đạt chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và nhà nước:* CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì có kỹ năng phổ biến, truyền đạt chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Trong số 120 người dân được hỏi có 90,83% cho rằng CBCCCX đều có khả năng truyền đạt, giải thích tốt các ý tưởng cho người khác.

\* *Kỹ năng tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước ở địa phương:* Có 82,5% người dân cho rằng CBCCCX đều có khả năng giải quyết nhanh chóng, kịp thời các công việc chuyên môn; có

84,17% người dân cho rất đồng ý và đồng ý với ý kiến rằng CBCCCX đều có khả năng tuyên truyền vận động quần chúng nhân dân.

#### **3.2.4. Phẩm chất đạo đức**

Đội ngũ CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì hầu hết đều có bản lĩnh chính trị vững vàng; có niềm tin tuyệt đối vào công cuộc đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo. Tuy nhiên, vẫn còn một số CBCCCX quan liêu, tham nhũng, lăng phí, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Một số cán bộ chưa thẳng thắn trong đấu tranh tự phê bình và phê bình, còn hiện tượng né tránh, ngại va chạm.

#### **3.2.5. Tiềm năng phát triển**

Phần đông đội ngũ CBCCCX đều nằm trong độ tuổi từ 30 – 50 tuổi. Đây là độ tuổi sung sức nhất, đạt độ chín muồi về nhận thức, kinh nghiệm công tác. Hơn nữa xét về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước của đội ngũ CBCCCX phần nhiều đều đạt chuẩn. Do đó, phần đông CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì đều có

tiềm năng phát triển cao hơn.

#### **3.2.6. Mức độ đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ CBCCCX**

Để có một cái nhìn khái quát về mức độ đáp ứng công việc của CBCCCX chúng tôi tiến hành điều tra 11 cán bộ quản lý cấp huyện. Theo đó, 18,18% cán bộ huyện cho rằng khả năng đáp ứng nhu cầu công tác hiện nay của CBCCCX ở mức tốt, 36,36 cho rằng ở mức khá, 45,46% cho rằng CBCCCX đáp ứng nhu cầu công việc ở mức trung bình, trong đó tập trung ở các chức vụ đoàn thể.

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CBCCCX được thể hiện trong bảng 5. Qua bảng 5 cho thấy, đa số ý kiến cho rằng CBCCCX làm việc hiệu quả và rất hiệu quả, một số chức danh tỷ lệ được đánh giá là làm việc hiệu quả trung bình vẫn còn cao, số chức danh bị đánh giá là làm việc hiệu quả thấp và chưa hiệu quả vẫn còn. Điều này đòi hỏi đội ngũ CBCCCX phải nâng cao năng lực làm việc để đạt hiệu quả cao hơn.

**Bảng 5. Kết quả thực hiện các công việc được giao của đội ngũ CBCCCX**

*DVT: %*

STT	Các chức danh CBCCCX	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Hiệu quả trung bình	Hiệu quả thấp	Chưa hiệu quả
1	Bí thư Đảng ủy	32,50	60,00	5,00	1,67	0,83
2	Phó bí thư Đảng ủy	30,83	60,00	6,67	1,67	0,83
3	Chủ tịch HĐND	35,83	60,83	3,33	0,00	0,00
4	Phó chủ tịch HĐND	30,83	61,67	7,50	0,00	0,00
5	Chủ tịch UBND	38,33	53,33	5,00	0,83	2,50
6	Phó chủ tịch UBND	39,17	53,33	5,00	0,00	2,50
7	Chủ tịch Hội Nông dân	22,50	59,17	14,17	1,67	2,50
8	Chủ tịch Hội Phụ nữ	23,33	61,67	10,83	2,50	1,67
9	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	20,00	69,17	7,50	2,50	0,83
10	Chủ tịch Mặt trận tổ quốc	25,83	60,83	9,17	3,33	0,83
11	Bí thư Đoàn Thanh niên	33,33	50,83	12,50	3,33	0,00

(Nguồn: Tác giả tổng hợp phiếu điều tra năm 2015)

#### **3.3. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì**

Đánh giá về chất lượng đội ngũ CBCCCX được thể hiện trong bảng 3.6.

**Bảng 6. Đánh giá của cán bộ lãnh đạo huyện về CBCCCX**

<b>Các vấn đề nhận xét</b>	<b>Tốt</b>	<b>Khá</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Kém</b>	<b>ĐVT: %</b>
- Trình độ năng lực	9,09	72,73	18,18	-	
- Đạo đức, lối sống	72,73	27,27	-	-	
- Quan hệ với dân	54,55	45,45	-	-	
- Khả năng đáp ứng nhu cầu công việc hiện nay	18,18	36,37	45,45	-	
- Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCCX	45,45	45,45	9,10	-	
- Công tác đánh giá cán bộ hàng năm	27,27	54,55	18,18	-	
- Công tác quy hoạch cán bộ	45,46	27,27	27,27	-	

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2015)

Qua bảng 6 ta thấy, 100% ý kiến đánh giá CBCCCX có tư cách đạo đức khá trở lên. 100% ý kiến đánh giá CBCCCX có quan hệ với dân ở mức khá và tốt. Có 81,82% ý kiến của cán bộ huyện đánh giá CBCCCX có trình độ năng lực tốt và khá, 18,18% ý kiến đánh giá CBCCCX có trình độ năng lực ở mức trung bình. 54,55% cán bộ huyện đánh giá CBCCCX đáp ứng nhu cầu công việc ở mức khá và tốt, 45,45% ở mức trung bình. Đây là vấn đề cần giải quyết đối với đội ngũ CBCCCX trong thời gian tới.

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng: 45,45% cán bộ huyện cho rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCCX ở mức tốt, 45,45% ở mức khá, 9,1% ở mức trung bình. Thực tế, đa số CBCCCX đều tự học để nâng cao trình độ, tuy nhiên một số đi học theo kiểu chạy theo bằng cấp để đủ tiêu chuẩn theo quy định, chưa thực sự nhầm trang bị kiến thức để đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc được giao.

45,46% CBCC cấp huyện cho rằng công tác quy hoạch CBCCCX ở mức tốt, 27,27% ở mức khá, 27,27% ở mức trung bình.

### **3.4. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì**

**3.4.1. Rà soát, đánh giá một cách khách quan thực trạng đội ngũ CBCCCX về tiêu chuẩn, điều kiện; độ tuổi, thâm niên công tác**

- Cán bộ chủ chốt cấp xã không đủ tiêu chuẩn, cần có yêu cầu cụ thể về thời gian hoàn thiện bằng cấp theo quy định tiêu chuẩn của ngạch. Nếu không hoàn thành nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng theo đúng thời gian quy định thì sẽ điều chuyển sang ngạch khác.

- Cán bộ chủ chốt cấp xã có thời gian công hiến lâu năm, đã lớn tuổi không có khả năng đào tạo, làm việc theo kinh nghiệm, giải quyết công việc hiệu quả không cao mà trình độ chuyên môn, nghiệp vụ chưa đạt tiêu chuẩn theo quy định nên có chế độ, chính sách phù hợp, nhằm khuyến khích nghỉ hưu trước tuổi hoặc chuyển sang làm công tác khác.

- Làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng để bảo đảm cho cán bộ tham gia các nhiệm kỳ đủ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạt tiêu chuẩn. Đồng thời, đối với cán bộ không đạt tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ lý luận chính trị thì không đưa vào danh sách bầu cử.

#### **3.4.2. Tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách và đảm bảo các điều kiện làm việc thỏa đáng cho đội ngũ CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì**

Huyện cần tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách và đảm bảo các điều kiện làm việc thỏa đáng cho đội ngũ CBCCCX theo hướng: Tăng

cường hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách cán bộ để đảm bảo theo đúng quy định của pháp luật, tạo sự công bằng trong thực thi chính sách cán bộ; Thực hiện có hiệu quả chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCCX; đầu tư thích đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng những người ưu tú trở thành CBCCCX; Thực hiện có hiệu quả chính sách quản lý, sử dụng đội ngũ CBCCCX; Thực hiện tốt chính sách đảm bảo lợi ích vật chất và động viên tinh thần đối với đội ngũ CBCCCX. Thực hiện chính sách phân phối hợp lý công bằng, gắn trách nhiệm với lợi ích. Chế độ, chính sách có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng, hiệu quả công việc.

Nhà nước cần tiếp tục cài cách chế độ tiền lương, bảo đảm người lao động sống được bằng lương và gắn bó với nghề. Bên cạnh lương, cần áp dụng cơ chế thưởng cho những CBCCCX có thành tích, kết quả nổi bật trong thực thi nhiệm vụ. Huyện cần tạo điều kiện cho CBCCCX sau khi hoàn thành xong chương trình đào tạo được chuyên ngạch, nâng ngạch.

Thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút nhân tài, tạo nguồn bổ sung cho đội ngũ CBCCCX. Khuyến khích và thu hút được nhân tài của đất nước trên tất cả các lĩnh vực, các thành phần kinh tế và xã hội về công tác tại cấp xã. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và đầu tư các trang thiết bị làm việc hiện đại cho các xã; đảm bảo các điều kiện làm việc cho đội ngũ CBCCCX có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

#### **3.4.3 Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX**

Lãnh đạo, chỉ đạo phải trên cơ sở những quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng,

chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời phải dựa trên cơ sở thực tiễn công tác cán bộ ở các xã, dựa trên những yêu cầu, đòi hỏi của việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX để đưa ra sự lãnh đạo, chỉ đạo đúng đắn, phù hợp. Các cấp ủy Đảng từ huyện đến cơ sở phải tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo mọi hoạt động của các tổ chức Đảng trong phạm vi mình quản lý để đề ra những biện pháp chính xác, phù hợp với địa phương, cơ sở.

Công tác kiểm tra, giám sát phải gắn chặt với công tác tổ chức và đổi mới phong cách lãnh đạo của Đảng; phải tiến hành toàn diện, đồng bộ, có hiệu lực, hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX. Công tác kiểm tra, giám sát phải tiến hành công khai, dân chủ, khách quan, thận trọng chặt chẽ theo đúng nguyên tắc, phuong pháp, quy trình.

#### **3.4.4. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp uỷ đảng và của cả hệ thống chính trị trên địa bàn huyện về công tác cán bộ nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX nói riêng**

Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX cần phải nhận được sự quan tâm chỉ đạo sát sao hơn nữa của cấp uỷ đảng, chính quyền các cấp ở địa phương. Mỗi năm, mỗi nhiệm kỳ cần định hướng, triển khai những kế hoạch cụ thể cho quá trình xây dựng, cùng với nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX để đảm bảo sự phát triển ổn định và bền vững của các địa phương, cơ sở.

#### **3.4.5. Nâng cao ý thức tự rèn luyện, học tập, trau dồi đạo đức cách mạng của bản thân đội ngũ CBCCCX**

Bản thân đội ngũ CBCCCX cần nhận thức rõ và đúng về vai trò và vị trí của mình đối với sự phát triển của địa phương và đặc biệt với

ghiệp CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn và cả nước trong thời kỳ đổi mới. Luôn xác định việc học tập, rèn luyện là việc làm thường xuyên và lâu dài. Từ đó, mỗi CBCCCX tự vạch ho mình kế hoạch học tập, nâng cao trình độ huyên môn, kiến thức quản lý, kiến thức thực ễn với việc kết hợp nhiều phương thức học ập, học qua các phương tiện thông tin, học qua inh nghiệm của đồng nghiệp, đặc biệt học qua nternet. CBCCCX phải xây dựng cho bản thân nột tác phong và phương pháp làm việc khoa ioc để có thể vận dụng một cách tốt nhất, hiệu quả nhất những kiến thức mà họ có vào hoạt động thực tiễn.

#### **3.4.6. Chuẩn hóa các chức danh và xác định cơ cấu đội ngũ CBCCCX phù hợp với tình hình mới của huyện**

Chuẩn hóa các chức danh CBCCCX được coi là giải pháp mang tính đột phá phù hợp với yêu cầu, đặc điểm của huyện Ba Vì hiện nay nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX đảm bảo sự phát triển đồng bộ, hợp lý giữa số lượng, cơ cấu với chất lượng đội ngũ CBCCCX.

Để chuẩn hóa các chức danh và xác định cơ cấu đội ngũ CBCCCX đúng đắn, hiệu quả thì cần tập trung thực hiện những công việc sau: Tiến hành rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ CBCCCX; Tiến hành đào tạo theo ngành nghề chức danh được quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Phải quy hoạch, lập kế hoạch đào tạo về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ CBCCCX theo từng năm; Xác định cơ cấu đội ngũ CBCCCX phải phù hợp với vị trí, chức năng, nhiệm vụ và trình độ của đội ngũ CBCCCX, phù hợp với từng địa phương, phù hợp với quy định của Trung ương. Xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể để tổ chức thực hiện nhằm xây

dựng đội ngũ CBCCCX có số lượng và cơ cấu hợp lý.

#### **IV. KẾT LUẬN**

Từ việc đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì và đưa ra được 6 giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội: *Một là*, Rà soát, đánh giá một cách khách quan thực trạng đội ngũ CBCCCX về tiêu chuẩn, điều kiện; độ tuổi, thâm niên công tác; *Hai là*, tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách và đảm bảo các điều kiện làm việc thỏa đáng cho đội ngũ CBCCCX trên địa bàn huyện Ba Vì; *Ba là*, tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX; *Bốn là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng và của cả hệ thống chính trị trên địa bàn huyện về công tác cán bộ nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX nói riêng; *Năm là*, nâng cao ý thức tự rèn luyện, học tập, trau dồi đạo đức cách mạng của bản thân đội ngũ CBCCCX. *Sáu là*, chuẩn hóa các chức danh và xác định cơ cấu đội ngũ CBCCCX phù hợp với tình hình mới của huyện.

Đây là những giải pháp cơ bản, để thực hiện thành công yêu cầu phải thực hiện toàn diện, đồng bộ, tổ chức thực hiện có sự phối kết hợp giữa các ban, ngành, đoàn thể, các đơn vị để mang lại hiệu quả cao nhất, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCX.

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ Nội Vụ, *Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16 tháng 01 năm 2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Quy định tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn.*

2. Chính phủ, *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số*

chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.

3. Huyện ủy Ba Vì (2014). Báo cáo kết quả công tác xây dựng Đảng, Chinh quyền, MTTQ và các đoàn

thể năm 2014, phương hướng, nhiệm vụ năm 2015.

4. Huyện ủy Ba Vì (2014). Báo cáo Kết quả 2 năm thực hiện Nghị quyết 18 – NQ/HU về nâng cao chất lượng công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ đến năm 2015.

## **SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF KEY COMMUNAL OFFICIALS IN BAVI DISTRICT, HANOI CITY**

**Nguyen Hai Ninh, Dang Thi Mai Luong**

### **SUMMARY**

In recent years, team building of key officials at commune level has achieved significant results for example officials have trained on professional skills, remunerated policies have been more and more completed. However, this process still remains several weaknesses such as ineffective planning; unsatisfactory remuneration policies... This article reviews the situation and proposed 6 solutions to improve the quality of officials at commune level in Ba Vi district. These solutions include: (1) review, evaluate criterion, condition, age, seniority the work of communal official; (2) continuing to improve regulations, remunerated policies and ensure adequate working conditions for officials at commune level in the whole district; (3) enhancing awareness and responsibility of the executive committees of the Party as well as political system in the district; (4) rising awareness of self-training, learning, cultivating revolutionary morality of the district's key communal officials; (5) standardizing the titles and determining the official structure to be suitable to the new situation of the district and (6) strengthening the leadership, direction, control and supervision for the improvement of key communal official quality.

**Keywords:** Ba Vi district, civil servants, communal key cadres.

<b>Ngày nhận bài</b>	<b>: 04/02/2016</b>
<b>Ngày phản biện</b>	<b>: 17/8/2016</b>
<b>Ngày quyết định đăng</b>	<b>: 30/8/2016</b>