

ĐÀO TẠO CÁN BỘ QUẢN LÝ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN Ở VIỆT NAM: TỔNG QUAN VỀ NHU CẦU, KHẢ NĂNG ĐÁP ỨNG VÀ GIẢI PHÁP

Mai Thanh Cúc*, Bạch Văn Thủy**

Những năm gần đây, trước xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế và yêu cầu của sự phát triển của nông nghiệp và nông thôn ở nước ta, vấn đề đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý trở nên quan trọng. Dựa vào thông tin, số liệu từ các nghiên cứu của nhiều tác giả và nguồn số liệu thống kê khác, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng: hiện nay và trong thời gian tới nhu cầu về đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn là rất lớn. Tuy nhiên, thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng hiện nay còn gặp một số bất cập về chương trình đào tạo, chất lượng đội ngũ giảng dạy, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, cơ chế quản lý và tài chính trong đào tạo... Từ đó, một số giải pháp chủ yếu được đề xuất nhằm thúc đẩy việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn ở nước ta.

Từ khóa: Đào tạo, đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn, đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn.

1. Giới thiệu

1.1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, trước yêu cầu phát triển đất nước, đặc biệt trong lĩnh vực phát triển nông nghiệp, nông thôn của nước ta hiện nay, việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực của cán bộ quản lý nhà nước nói chung và cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn nói riêng là vô cùng quan trọng.

Thực tế hệ thống các cơ quan, ban ngành và thực trạng chất lượng cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn ở nước ta hiện nay cho thấy nhu cầu cho đào tạo, bồi dưỡng là rất lớn. Theo yêu cầu của công tác quản lý, lãnh đạo, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ và khuyến khích công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn.

Mặc dù nhu cầu là rất lớn và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ta cũng khá lớn và trải đều trên các tỉnh với nhiều loại hình và quy mô nhưng việc đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở này còn nhiều bất cập. Do vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, trong thời gian tới cần phải có một cơ chế tài chính phù hợp và xây dựng một mô hình đào tạo hiệu quả hơn.

Nghiên cứu này đánh giá tổng quan về nhu cầu, thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện

nay, chỉ ra các nguyên nhân và đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn trong thời gian tới.

1.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở tiếp cận có tính hệ thống về đối tượng, nhu cầu, nội dung và hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nói chung và cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn nói riêng từ các văn kiện, sách báo, báo cáo kết quả nghiên cứu và các tài liệu khác về công tác đào tạo cán bộ. Các số liệu được tổng hợp, tính toán, xử lý từ các thông tin thứ cấp từ các nguồn thông tin đại chúng và một số công trình nghiên cứu về nhu cầu, tình hình đào tạo cán bộ ở từ các cơ quan chủ quản như Bộ Nội vụ, cơ quan thông tin thuộc Đảng Cộng Sản Việt Nam.

2. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

2.1 Các kiến thức – kỹ năng cần cho cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn

Một cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn cần được trang bị 3 nhóm (lĩnh vực) kiến thức và kỹ năng cơ bản, đó là: (i) lĩnh vực kiến thức về quản lý, (ii) lĩnh vực kiến thức về nông nghiệp, và (iii) lĩnh vực kiến thức về phát triển nông thôn.

2.1.1. Kiến thức và kỹ năng về quản lý

Có thể hiểu một cách tổng quát, theo các chức năng quản lý, đó là: các kiến thức và kỹ năng về

hoạch định chiến lược, xây dựng kế hoạch, tổ chức - điều hành, giám sát – đánh giá, và ra quyết định.

Hoạch định chiến lược và xây dựng kế hoạch là một trong những yêu cầu cơ bản cho các nhà quản lý. Một nhà quản lý, dù ở bất cứ phương diện nào đều liên quan đến chiến lược, đến kế hoạch phát triển. Hiểu được bản chất của một chiến lược, kế hoạch phát triển, các cách tiếp cận và phương pháp hoạch định chiến lược, kế hoạch phát triển, các kỹ năng cần có trong quá trình hoạch định,... Đó là kiến thức cần được trang bị đầu tiên cho một nhà quản lý nói chung, quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn nói riêng.

Kiến thức và kỹ năng về tổ chức, điều hành là yêu cầu bắt buộc đối với các nhà quản lý. Việc lập chiến lược và kế hoạch là những bước đi trên lý thuyết của sự điều hành, quản lý. Nhưng để những chủ trương, kế hoạch, mục tiêu phát triển ấy trở thành hiện thực cần quá trình tổ chức điều hành triển khai trên thực tế. Nhà quản lý phải hiểu được bản chất của quá trình tổ chức điều hành nguồn lực, các cách tiếp cận và phương pháp tổ chức điều hành, các kỹ năng và kinh nghiệm liên quan đến quá trình tổ chức điều hành nguồn lực.

Giám sát – đánh giá là một trong những chức năng quan trọng nhất của quá trình quản lý. Một nhà quản lý cần nắm được bản chất của chức năng giám sát, đánh giá, các cách tiếp cận và phương pháp giám sát – đánh giá một chiến lược, kế hoạch, chương trình hay dự án phát triển. Các kỹ năng và kinh nghiệm của quá trình giám sát – đánh giá cũng cần được trang bị cho các nhà quản lý. Thực tế công tác quản lý cho thấy rằng: sự thành công của một kế hoạch, chương trình, dự án bao giờ cũng có sự góp phần đắc lực của hoạt động giám sát – đánh giá.

Ra quyết định được coi như một chức năng và kỹ năng bắt buộc của nhà quản lý. Suy cho cùng, một sự thành bại của quá trình thực thi chiến lược, kế hoạch hay dự án đều gắn liền với các quyết định hợp lý hay bất hợp lý. Vì vậy, một nhà quản lý cần được trang bị kiến thức và kỹ năng ra quyết định nhằm hiểu được bản chất của quá trình ra quyết định, các phương pháp, kinh nghiệm trong quá trình ra quyết định hợp lý.

2.1.2. Kiến thức và kỹ năng về nông nghiệp

Một nhà quản lý nông nghiệp, ngoài kiến thức cơ bản về quản lý nói trên thì cần được trang bị các kiến thức và kỹ năng cơ bản về lĩnh vực nông nghiệp. Nông nghiệp là một lĩnh vực sản xuất phức tạp và đa dạng. Vì vậy, các kiến thức này là rất rộng lớn và phong phú.

Trước hết, cần hiểu tổng quát về *hệ thống nông nghiệp, phân loại trong lĩnh vực nông nghiệp*, từ

ngành trồng trọt, chăn nuôi, nuôi trồng thủy hải sản, lâm nghiệp, đến diêm nghiệp. Các kiến thức về đặc điểm của ngành nông nghiệp, quy hoạch nông nghiệp, kỹ thuật cơ bản liên quan đến trồng trọt, chăn nuôi, nuôi trồng thủy sản, diêm nghiệp. Kinh nghiệm và các bài học phát triển nông nghiệp liên quan ở trên thế giới và trong nước.

2.1.3. Kiến thức và kỹ năng về phát triển nông thôn

Một nhà quản lý phát triển nông thôn, ngoài kiến thức quản lý, tất yếu phải nắm vững kiến thức và kỹ năng phát triển nông thôn. Khái niệm nông thôn và phát triển nông thôn chỉ ra sự đa dạng và rộng lớn của lĩnh vực này. Hàm ý phát triển nông thôn bao gồm các khía cạnh: (i) kinh tế nông thôn (gồm: phát triển nông nghiệp, công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp nông thôn, và dịch vụ thương mại nông thôn); (ii) xã hội nông thôn (gồm: giáo dục – đào tạo nông thôn, y tế - sức khỏe nông thôn, khoa học công nghệ nông thôn, cơ sở hạ tầng nông thôn, thể chế nông thôn,...); (iii) môi trường và tài nguyên nông thôn (trong đó đất đai là tài nguyên chủ yếu của quốc gia).

Như vậy, một nhà quản lý cần nắm được bản chất của nông thôn, phát triển nông thôn, đặc điểm về kinh tế - xã hội – môi trường nông thôn, các cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu nông thôn, từ đó để có thể vận dụng kiến thức và kỹ năng quản lý quá trình phát triển nông thôn hiệu quả.

2.2. Tổng quan về nhu cầu đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn

2.2.1. Xác định đối tượng cần được đào tạo, bồi dưỡng

Đối tượng của đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn được thể hiện rõ qua sơ đồ 1:

+ Nhóm đối tượng đào tạo là cán bộ công chức theo hệ thống quản lý nhà nước (QLHCNN) bao gồm toàn bộ cán bộ công chức nhà nước từ trung ương đến địa phương. Đây là nhóm đối tượng đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu nhất, đông đảo nhất và có nhu cầu đào tạo cũng như yêu cầu cần phải đào tạo, bồi dưỡng cấp thiết nhất và thiết thực nhất cho công tác quản lý nông nghiệp phát triển nông thôn.

+ Nhóm đối tượng đào tạo khác thì bao gồm có: Các cán bộ thuộc các trường Đại học, các Viện, các trung tâm đào tạo cán bộ... có nhu cầu đào tạo bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kỹ năng nhằm phục vụ tốt hơn cho công tác giảng dạy, nghiên cứu,... các cán bộ thuộc các doanh nghiệp, tổ chức xã hội có nhu cầu học tập để phục vụ cho công tác điều hành, quản lý hoạt động của tổ chức và các cán bộ thuộc

các tổ chức khác như các tổ chức phi chính phủ có nhu cầu học tập cho việc triển khai, thực hiện các chương trình, dự án phát triển nông nghiệp và phát triển nông thôn.

Đối tượng của đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn bao gồm có hai đối tượng chủ yếu đó là: (i) Là các cán bộ công chức phân theo hệ thống quản lý hành chính nhà nước và (ii) là nhóm các đối tượng khác. Trong đó, nhóm đối tượng là cán bộ công chức theo hệ thống quản lý hành chính Nhà nước là đối tượng đào tạo chính của công tác đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn.

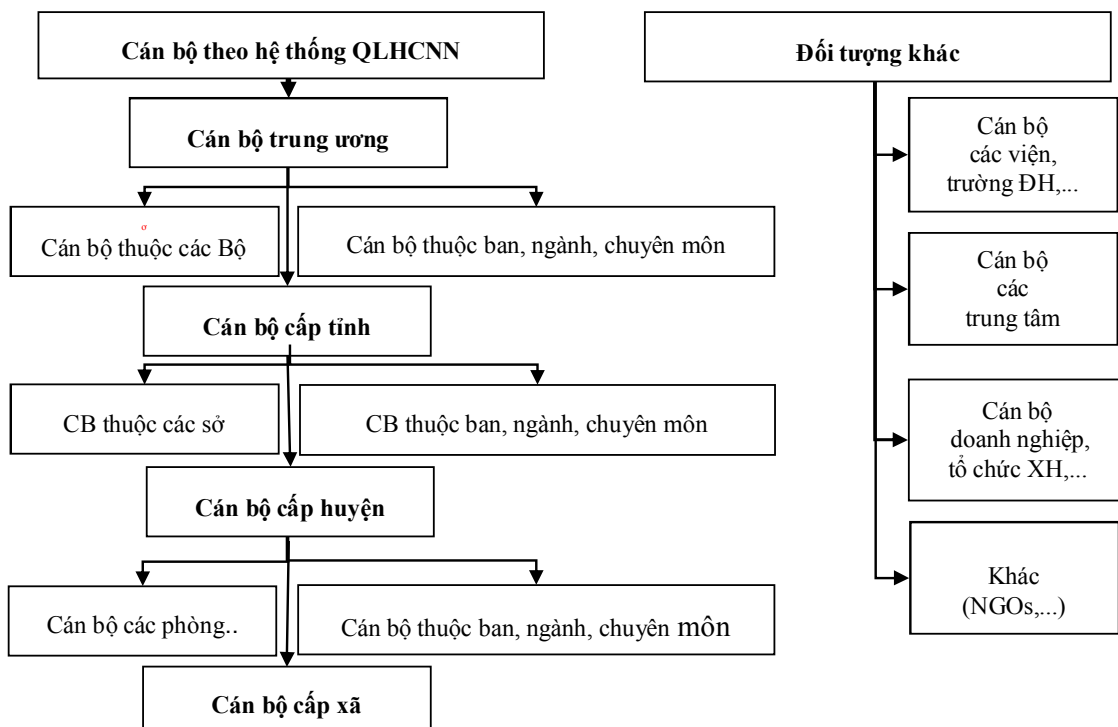
2.2.2. Tổng quan về nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nông nghiệp, nông thôn

Nhìn lại công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của ta những năm vừa qua, có thể thấy thấy: Chỉ trong 5 năm từ 2001 đến 2005, tổng số cán bộ công chức của ta được đào tạo khoảng trên 2,5 triệu lượt cán bộ. Trong đó, xét về cấp quản lý, cán bộ thuộc khối ban ngành địa phương chiếm số lượng rất lớn, tới 2,166 triệu lượt. Mà các cán bộ ở khối địa phương là những cán bộ trực tiếp điều hành, quản lý Nông nghiệp và Phát triển nông thôn ở địa phương. Như vậy, rõ ràng là trong thời gian vừa rồi, nhu cầu đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn là rất lớn.

Bên cạnh đó, cũng trong 5 năm từ 2001 đến 2005, mặc dù số lượt cán bộ công chức nhà nước được đi đào tạo là rất lớn (trên 2,5 triệu lượt) nhưng số cán bộ được đào tạo về chuyên môn quản lý nhà nước nói chung lại rất ít, chỉ có 410 nghìn lượt. Như vậy, nếu tính ra thì con số cán bộ được đi đào tạo quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn còn ít hơn nữa nếu như không muốn nói là không được đào tạo. Rõ ràng là trong khi số lượt cán bộ được đi đào tạo, bồi dưỡng hàng năm là rất lớn (trong 5 năm từ 2001 đến 2005, bình quân mỗi năm khoảng trên 500 nghìn lượt), số lượt cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng quản lý nói chung và quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn nói riêng lại rất nhỏ.

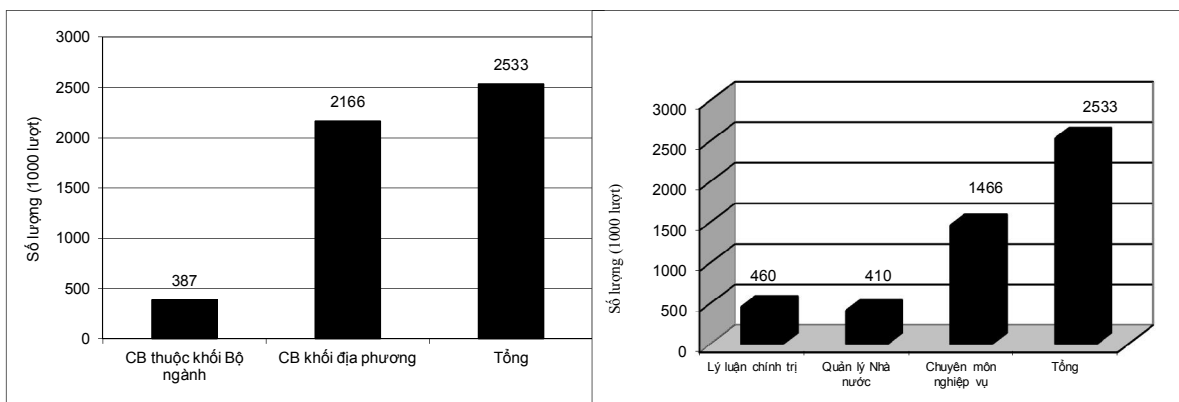
Theo Quyết định số 40 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ (Quyết định 40/2006/QĐ-TTg) thì trong thời gian tới nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ quản lý Nhà nước nói chung và cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn nói riêng thì 100% cán bộ công chức nhà nước phải được đào tạo, bồi dưỡng về năng lực quản lý nhà nước, về chuyên môn nghiệp vụ cũng như về quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn. Trong khi đó, theo một vài nghiên cứu chưa chính thức gần đây tỷ lệ cán bộ chưa qua đào tạo, bồi dưỡng ở các cơ quan quản lý cấp trung ương vẫn chiếm tới 45%, ở khối địa phương là 47% (Đỗ Hoàng Toàn. Mai Văn Bưu,

Sơ đồ 1. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý nông nghiệp và PTNT



Nguồn: Nguyễn Ngọc Hiến, 2008

Hình 1. Số lượt cán bộ đào tạo, bồi dưỡng từ năm 2001 đến 2005



Nguồn: Nguyễn Ngọc Hiền

Bảng 1: Nhu cầu bồi dưỡng cán bộ quản lý nhà nước ở các vị trí chủ chốt năm 2008

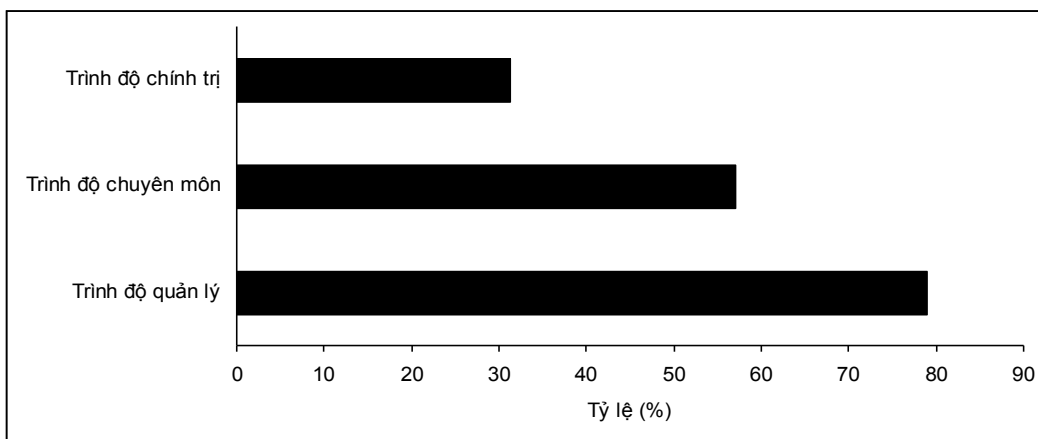
STT	Đối tượng	Số lượng (người)
1	CB thuộc Bộ chính trị, ban Bí thư quản lý	845
2	CB thuộc cấp vụ	4.131
3	Cb là tỉnh ủy viên, thành ủy viên	3.137
4	CB thuộc diện tỉnh ủy, thành ủy quản lý	23.040
5	CB quy hoạch cấp vụ	9.300
6	CB quy hoạch thuộc các chức danh thuộc tỉnh, thành ủy quản lý	60.080
Tổng		300.000

(Nguồn: BTK-TCCS (Đảng cộng sản), *Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn phát triển mới của đất nước, 2008*)

2007). Như vậy, với hệ thống quản lý hành chính nhà nước từ trung ương tới địa phương (cơ sở) thì con số cán bộ cần được đào tạo sẽ là rất lớn. Theo ước đoán của Đảng trong thời gian tới chỉ riêng số lượng cán bộ chủ chốt từ cấp tỉnh trở lên cần phải được đào tạo nâng cao năng lực quản lý là 300.000 người.

Theo kết quả của một nghiên cứu khác gần đây cho thấy: Riêng khu vực đồng bằng sông Cửu Long hiện có tới 29.145 cán bộ công chức cơ sở. Nhưng hiện có tới 31,3% số cán bộ chưa được đào tạo về nghiệp vụ chính trị, 57,1% số cán bộ chưa được đào tạo về trình độ chuyên môn và đặc biệt có tới 78,9%

Hình 2. Tình hình cán bộ công chức cơ sở chưa qua đào tạo, bồi dưỡng khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long



Nguồn: Nguyễn Huy Kiệm, 2008

số cán bộ chưa được đào tạo về kiến thức quản lý.

Tóm lại, hiện nay nhu cầu đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn là rất lớn. Nhu cầu này chưa được xác định cụ thể bằng số tuyệt đối cho toàn quốc. Tuy nhiên, các số liệu nghiên cứu điểm trên đã chỉ ra như trường hợp của khu vực đồng bằng sông Cửu Long là có tới gần 80% số cán bộ chưa được đào tạo bồi dưỡng theo nhu cầu kiến thức quản lý của họ. Do vậy, yêu cầu cần phải chính sách đào tạo phù hợp để đáp ứng nhu cầu đó cũng như đáp ứng yêu cầu của công cuộc phát triển nông nghiệp, nông dân và nông thôn nước ta.

2.3. Khả năng đáp ứng nhu cầu đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn

2.3.1. Tổng quan về các cơ sở đào tạo cán bộ hiện nay ở nước ta

Hiện nay, cả nước có 74 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ở Bộ, ban ngành trung ương, hơn 700 trường, trung tâm chính trị cấp tỉnh, cấp huyện. Ngoài ra còn có các trường, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khác của các doanh nghiệp, tổ chức xã hội dân sự khác... Các cơ sở đào tạo này được phân làm hai hệ thống chính như sau:

(i) Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công lập. Loại hình này được tổ chức theo hệ thống các cấp quản lý hành chính nhà nước bao gồm:

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cấp trung ương. Đây là các cơ sở do trực tiếp Nhà nước hoặc các bộ tổ chức hoặc dưới sự quản lý trực tiếp của các bộ như Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn có hai trường tiêu biểu đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn là Trường Cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn 1 và 2; các trường Đại học trực thuộc các Bộ như Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội, Trường Đại học Nông Lâm Huế, Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh,... các trường khác như Học viện Hành Chính quốc gia Hồ Chí Minh,... các trường, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cấp vùng như Trung tâm Phát triển nông thôn miền Trung trực thuộc Đại học Nông Lâm Huế...

Hệ thống các trường chính trị cấp tỉnh và (d) Hệ thống các Trung tâm dạy nghề, Trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện.

(ii) Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngoài công lập bao gồm:

Hệ thống các trường, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng do các đơn vị sự nghiệp như các công ty, doanh nghiệp, hiệp hội... tổ chức cũng thực hiện nhiệm vụ đào tạo cán bộ quản lý nói chung và đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn nói riêng.

Các trường đào tạo, bồi dưỡng hoặc các khóa đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ của các tổ chức xã hội - dân sự khác như các tổ chức Phi chính phủ (NGOs) cũng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hoặc phục vụ cho một chương trình, dự án phát triển nào đó.

Như vậy, hiện nay, ở nước ta cũng có rất nhiều các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung và cán bộ quản lý Nông nghiệp và Phát triển nông thôn nói riêng. Các cơ sở này ít nhiều đã đáp ứng được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của ta hiện nay. Tuy nhiên, thực tế đào tạo, hoạt của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng này còn có nhiều bất cập. Điều này được làm rõ qua phần sau:

2.3.2. Những bất cập trong hoạt động và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

Như vậy, trước nhu cầu rất lớn về đào tạo cán bộ quản lý Nông nghiệp và phát triển nông thôn, chúng ta đã có hệ thống các trường đào tạo rộng khắp từ trung ương đến địa phương nhưng thực tế hoạt động và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của ta hiện nay còn có một số vấn đề bức xúc sau:

- *Thứ nhất, hình thức tuyển sinh không phù hợp:* Lâu nay, từ cán bộ quản lý đến cán bộ công chức chuyên môn, nghiệp vụ, từ người học đến người dạy phần lớn đều nhận thức là đi học là để xoá nợ, để bổ nhiệm vào cán bộ lãnh đạo. Việc quản lý đầu vào chưa tốt. Cán bộ công chức cử đi học có quy hoạch cán bộ công chức hoặc có nơi có quy hoạch nhưng cử đi học lại không theo quy hoạch, chưa gắn quy hoạch, kế hoạch với sử dụng sau đi học.

- *Thứ hai, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng không phù hợp:* Nội dung chương trình, lạc hậu, thiếu áp dụng, chưa đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thực hành, chưa xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý kinh tế. Cho đến nay quy trình đào tạo, bồi dưỡng từ xác định nhu cầu, xây dựng quy hoạch, kế hoạch, nội dung, chương trình giáo trình, xây dựng đội ngũ giáo viên, phương pháp dạy và học, đến đánh giá kết quả học tập được thiết kế theo tư duy cũ mà hàng nửa thế kỷ nay đang áp dụng.

- *Thứ ba, đội ngũ giảng viên ở các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức vừa thiếu lại vừa yếu:* Một điều tra gần đây cho thấy 30% giảng viên dạy môn quản lý nhà nước chưa được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nhà nước, 44% chưa được đào tạo, bồi dưỡng về phương pháp sư phạm với học sinh và 25% giảng viên chưa đạt trình độ so với yêu cầu. Phần lớn giáo viên thiếu kinh nghiệm thực tế và kỹ năng giảng dạy ở Việt Nam, phần nhiều giảng viên nhận công tác giảng dạy sau khi tốt nghiệp đại học và thực hiện công tác giảng dạy cho đến lúc nghỉ hưu.

- *Thứ tư, hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng*

cán bộ công chức dãn trải: Cả nước có 74 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ở bộ, ban ngành trung ương chưa kể hơn 700 trường, trung tâm chính trị cấp tỉnh, cấp huyện cũng làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức dẫn đến phân tán nguồn lực và lãng phí về cơ sở vật chất.

- *Thứ năm, cơ chế tài chính chưa phù hợp:* Vẫn là hệ thống đào tạo, bồi dưỡng bao cấp, trường chẳng ra trường, lớp chẳng ra lớp. Đầu tư nhà nước cho công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa thích đáng, chế độ chính sách đối với người học, người dạy không thỏa đáng, kinh phí đào tạo quy định không sát với thực tiễn.

- *Thứ sáu, công tác theo dõi, đánh giá không hiệu quả, không chính xác:* Không có việc theo dõi, đánh giá hoặc có việc theo dõi đánh giá nhưng không hiệu quả. Thời gian qua chỉ tập trung đánh giá kết quả đầu ra về số lượt người đi học chứ chưa đánh giá được kiến thức được học, có giúp cho học viên và cơ quan cử người đi học đạt được mục đích của mình một cách tốt nhất chưa (Ngọc Thanh, 2009).

- *Thứ bảy, hệ thống công kênh nhưng thiếu sự gắn kết thống nhất giữa các cơ sở, các khu vực, nội dung chương trình đào tạo:* Chúng ta chưa thực hiện sắp xếp tổ chức hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của các bộ, ngành; sự phối hợp của các đơn vị chức năng thực hiện nhiệm vụ quản lý và cơ sở đào tạo ở một số bộ, ngành và địa phương chưa thực sự chặt chẽ và đạt hiệu quả cao; chưa nghiên cứu xây dựng cơ chế quản lý và củng cố hệ thống trường chính trị cấp tỉnh, thành phố; các trường mở theo lối tự phát, hoạt động riêng lẻ theo từng lĩnh vực, từng ngành mà không có sự liên kết giữa các ngành; các trường hoạt động theo hướng “mạnh ai người ấy chạy”.

2.4. Một số giải pháp chủ yếu thúc đẩy đào tạo cán bộ quản lý nông nghiệp, nông thôn

Từ các kết quả nghiên cứu nêu trên, một số giải pháp chủ yếu được đề xuất nhằm thúc đẩy công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý sau đây:

Thứ nhất, thống nhất một cơ chế quản lý cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn, với các nội dung chủ yếu là:

- Quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có hệ thống;

- Định hướng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng;

- Giám sát, kiểm tra hoạt động và chất lượng đào tạo, bồi dưỡng;

Thứ hai, thiết lập một cơ chế tài chính phù hợp cho đào tạo. Như trên đã phân tích, hiện nay cơ chế tài chính trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của

ta còn chưa phù hợp, tồn tại nhiều bất cập. Do đó, để nâng cao công tác này đảm bảo vừa đảm bảo đáp ứng được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, vừa nâng cao, đảm bảo chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong thời gian tới.

Thứ ba, xây dựng một mô hình đào tạo, bồi dưỡng chất lượng. Hiện nay, chúng ta đã có rất nhiều cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tuy nhiên, hiệu quả hoạt động cũng như việc khai thác các điều kiện, nguồn lực về con người và cơ sở vật chất của các cơ sở này chưa thật sự phù hợp, hiệu quả dẫn đến tình trạng lãng phí. Do vậy, nhất thiết cần phải xây dựng một mô hình có hệ thống, đồng bộ, thống nhất hoạt động của các cơ sở này để phát huy hết tiềm lực của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ tư, thành lập mới một trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn. Trung tâm này thành lập dựa vào một trường đại học học lớn làm nòng cốt với sự hỗ trợ của các trường đại học, các viện nghiên cứu khác để hoạt động. Về trường đại học làm nòng cốt theo chúng tôi nên là trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội vì có đầy đủ các điều kiện cần thiết như:

Có đội ngũ cán bộ giảng dạy chất lượng và đông đảo. Với đội ngũ giáo viên, giảng viên có trình độ và kinh nghiệm trong đào tạo hoàn toàn có đủ năng lực để thực hiện được công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Có hệ thống đào tạo: Với đội ngũ các khoa chuyên môn đa ngành liên quan, các trường đại học, các viện nghiên cứu,... có thể chủ động được nội dung, chương trình đào tạo cũng như có khả năng đáp ứng nguồn lực về đội ngũ giảng viên giảng dạy chất lượng, có kinh nghiệm.

Có chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp: Đó là khả năng đào tạo về các kiến thức cần thiết cho một nhà quản lý Nông nghiệp và Phát triển nông thôn như phân tích trên như các môn về kiến thức Phát triển Nông thôn như: Phát triển nông thôn, Phát triển cộng đồng, Kinh tế Nông nghiệp,... các môn trang bị kiến thức chuyên môn như trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản,... và các môn trang bị kiến thức quản lý như: Quản trị kinh doanh, Quản lý đất đai, Chính sách phát triển nông thôn,...

Ngoài ra, các trường đại học, các viện nghiên cứu còn có cơ sở vật chất, thiết bị; Có bề dày kinh nghiệm; Có quan hệ hợp tác quốc tế sâu rộng; Có đội ngũ tổ chức, quản lý đào tạo, bồi dưỡng phục vụ tốt cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đáp ứng nhu cầu và chất lượng trong đào tạo, bồi dưỡng.

3. Kết luận

Các kết quả nghiên cứu trên đã khẳng định vai trò quan trọng của đào tạo cán bộ quản lý và lãnh đạo nông nghiệp và phát triển nông thôn, đặc biệt trong thời kỳ kinh tế hội nhập hiện nay. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nông nghiệp và phát triển nông thôn hiện nay là rất lớn.

Nghiên cứu cũng đã chỉ ra khả năng đáp ứng nhu cầu đào tạo này của nước ta đang ở mức độ thấp.

Còn rất nhiều vấn đề liên quan làm ảnh hưởng đến số lượng và chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý nông nghiệp và nông thôn nước ta.

Một số định hướng và giải pháp chủ yếu được đề xuất nêu trên chỉ có ý nghĩa khi được sự ủng hộ của một bộ chủ quản (Bộ Giáo dục và đào tạo) và các bộ, ban ngành khác liên quan. □

Tài liệu tham khảo:

- Báo điện tử Đảng cộng sản Việt Nam (2008). *Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn phát triển mới của đất nước*. <http://www.dangcongsan.vn>.
- Mai Thanh Cúc, Nguyễn Thị Minh Thu (2009). *Phương pháp đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển ở Việt Nam*. Tạp chí Khoa học và Phát triển, số 1, năm 2009.
- Nguyễn Huy Kiệm (2007). *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cơ sở vùng Đồng bằng Sông Cửu long*. <http://caicachhanhchinh.gov.vn>.
- Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg, về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006 - 2010, ngày 15 tháng 02 năm 2006.
- Ngọc Thanh (2009). *Nên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo nhu cầu công tác*. <http://www.haiphong.gov.vn/sotuphap/vn>.

Training management staff of agriculture and rural development in Vietnam: An overview on demand and solutions

Abstract:

In recent years, due to the trend of international economic integration and the requirements for the development of agriculture and rural development in the Vietnam, improving capacity for management staff of agriculture and rural development becomes more and more important. Based on information and data from researches and statistics provided by some agencies, the study results show that there is a high demand for training management staff of agriculture and rural development. This paper presents the facts and problems in training the staff and provides some key solutions.

Thông tin tác giả:

* **Mai Thanh Cúc**, Phó giáo sư, tiến sĩ

Nơi công tác: Khoa Kinh tế & Phát triển nông thôn, Đại học Nông nghiệp Hà Nội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Các vấn đề về kinh tế và quản lý trong phát triển nông nghiệp, nông thôn; các vấn đề về phát triển cộng đồng; các vấn đề về hoạch định chiến lược và kế hoạch phát triển; các vấn đề về khoa học dự án và quản lý dự án phát triển.

- Một số tạp chí chính Tác giả đã từng được đăng bài: Tạp chí Kinh tế & Phát triển, Tạp chí Khoa học và Kỹ thuật nông nghiệp; Khoa học và Phát triển, Tạp chí Nông nghiệp & Phát triển nông thôn, Tạp chí Khoa học.

Email: maithanhcuc@yahoo.com

****Bạch Văn Thủy**

- Nơi công tác: Khoa Kinh tế & Phát triển nông thôn, Đại học Nông nghiệp Hà Nội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Các vấn đề kinh tế và quản lý trong nông nghiệp và phát triển nông thôn;

- Một số tạp chí đã được tải: Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Tạp chí Khoa học và Phát triển.

Email: bvthuy@hva.edu.vn