



CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC QUẢN LÝ CỦA CÁN BỘ CẤP CỘNG ĐỒNG THAM GIA TIẾN TRÌNH XÂY DỰNG XÃ NÔNG THÔN MỚI TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Trương Hồng Võ Tuấn Kiệt¹ và Lâm Huôn¹

¹ Viện Nghiên cứu Phát triển Đồng bằng sông Cửu Long, Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận: 25/07/2014

Ngày chấp nhận: 27/02/2015

Title:

Factors affecting management capacity of community - level officials in the new rural construction process in Can Tho City

Từ khóa:

Năng lực quản lý, cộng đồng, nông thôn mới

Keywords:

Management capacity, community, new rural

ABSTRACT

The quality of human resources plays an important role in implementing the national target program titled new rural construction. However, the management capacity of officials at community level is limited. This has affected the effective use of resources. That was reason why the research interviewed directly 131 community officials in 4 communes with structured questionnaire to determine factors affecting management capacity of community officials in the new rural construction process in Can Tho city to find solutions to improve the management capacity of community officials. Cronbach's Alpha test, factor analysis and multiple regression analysis were applied. The research results showed that the factors affecting management capacity of community officials vary from this commune to another. Based on the SWOT analysis, various solutions to enhance management capacity of community officials were also proposed as foundations of proper policies helping successful implementation of the new rural construction national program.

TÓM TẮT

Chất lượng nguồn nhân lực cấp cộng đồng đóng vai trò quan trọng trong thực hiện chương trình xây dựng xã nông thôn mới. Tuy nhiên, năng lực quản lý cấp cộng đồng còn nhiều hạn chế nên ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng các nguồn lực. Do đó, đề tài đã thực hiện phỏng vấn trực tiếp 131 cán bộ cấp cộng đồng bằng phiếu câu hỏi cấu trúc tại 4 xã để xác định “Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực quản lý của cán bộ cấp cộng đồng tham gia tiến trình xây dựng xã nông thôn mới tại thành phố Cần Thơ” nhằm tìm ra giải pháp nâng cao năng lực quản lý cán bộ. Bài nghiên cứu này tiến hành kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố và phân tích hồi quy bội. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tại các xã khác nhau nhóm các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực quản lý cũng khác nhau. Trong nghiên cứu cũng đề xuất các nhóm giải pháp khác nhau để nâng cao năng lực quản lý cấp cộng đồng dựa vào phân tích SWOT. Với những kết quả đạt được, bài nghiên cứu sẽ là cơ sở khoa học để các sở ban ngành có các chính sách hỗ trợ nhằm nâng cao năng lực quản lý cấp cộng đồng, góp phần thực hiện thành công chương trình xây dựng xã nông thôn mới.

1 GIỚI THIỆU

1.1 Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, vấn đề con người và nguồn lực con người đã thu hút nhiều sự quan tâm. Có nhiều tài liệu và các công trình nghiên cứu liên quan đến nguồn nhân lực. Các tác giả đã đề cập đến vai trò của nhân tố con người trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, tính tích cực xã hội của con người và con đường nâng cao vai trò nhân tố con người. Nhận định của Nguyễn Thế Nhã và ctv (1995) trong các yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, con người với sức lao động và trí óc là yếu tố quan trọng nhất quyết định mọi quá trình sản xuất xã hội. Còn Michael Dower (1999) cho rằng việc hiện đại hóa nông nghiệp và kinh tế nông thôn phụ thuộc vào việc phát triển kỹ năng của nông dân và công nhân, năng lực của những người quản lý và các nhà doanh nghiệp trong công việc sử dụng công nghệ và giải quyết những nhu cầu của kinh tế thị trường. Theo chia sẻ của Nguyễn Văn Sáng (2009) bất cứ dự án hoặc chương trình phát triển mà thiếu vai trò tham gia cộng đồng thì không thành công, nhất là các chương trình phát triển nông thôn. Thiếu sự hướng ứng, ý chí và nỗ lực của người dân (cộng đồng) là một trong những nguyên nhân thất bại của nhiều chương trình phát triển cộng đồng. Nhà báo Tuấn Anh (2012) đã đưa thông tin từ diễn đàn Quốc tế NNPTNT về kinh nghiệm xây dựng nông thôn mới ở một số nước trên thế giới. Trong đó, phong trào Làng mới (SU) của Hàn Quốc đã xác định nhân tố quan trọng nhất để phát triển phong trào SU là đội ngũ cán bộ cơ sở. Kinh nghiệm từ Thái Lan cho thấy để thúc đẩy sự phát triển bền vững nông nghiệp, Thái Lan đã áp dụng một số chiến lược như: Tăng cường vai trò của cá nhân và các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, đẩy mạnh phong trào học tập, nâng cao trình độ của từng cá nhân và tập thể bằng cách mở các lớp học và các hoạt động chuyên môn trong lĩnh vực nông nghiệp và nông thôn.

Xây dựng nông thôn mới (NTM) là hiện đại hóa nông thôn, công nghiệp hóa nông thôn dựa vào nội lực và do cộng đồng địa phương làm chủ. Do đó, năng lực quản lý cấp cộng đồng đóng vai trò quan trọng trong tiến trình xây dựng NTM. Nhận thấy tầm quan trọng của nguồn nhân lực cho nên chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2010 – 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 xem việc đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông thôn là một trong 5 nội dung cơ bản, trong đó có cán bộ xã là đối tượng quan trọng góp phần thành công xây dựng NTM.

Vì là cấp cơ sở nên mọi chủ trương, chính sách thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau có đi được vào cuộc sống hay không hầu hết đều qua mắt xích cuối cùng này. Tầm quan trọng đó đòi hỏi trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ cấp cộng đồng những người trực tiếp quản lý, điều hành chương trình xây dựng xã NTM cần được nhìn nhận nghiêm túc, đánh giá trung thực và khách quan. Đã có nhiều ý kiến và quan điểm cho rằng trình độ, năng lực quản lý cấp cộng đồng hiện chưa đáp ứng so với yêu cầu cụ thể của chương trình như: trình tự thủ tục về xây dựng cơ bản, huy động và quản lý các nguồn vốn đầu tư, phân tích đánh giá nguồn tài nguyên cộng đồng, quản lý dự án, quản lý tổ nhóm và cộng đồng,...

Tuy nhiên đến nay vẫn chưa có nghiên cứu cụ thể nào về năng lực quản lý cấp cộng đồng trong tiến trình xây dựng xã NTM để làm cơ sở đề xuất giải pháp đào tạo nâng cao năng lực quản lý cấp cộng đồng cũng như bổ sung cán bộ có trình độ chuyên môn nhằm góp phần thực hiện thành công chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng xã nông thôn mới. Chính vì vậy, đề tài "*Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực quản lý của cán bộ cấp cộng đồng tham gia tiến trình xây dựng xã nông thôn mới tại thành phố Cần Thơ*" được thực hiện.

1.2 Mục tiêu nghiên cứu

- Xác định được nhóm các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực quản lý cộng đồng tại các địa bàn nghiên cứu.
- Đề xuất được giải pháp nâng cao năng lực quản lý cho cộng đồng trong tiến trình xây dựng xã nông thôn mới.

2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Địa bàn nghiên cứu

Dựa vào mục tiêu đề tài và sự tư vấn của chuyên gia và cán bộ địa phương, nghiên cứu đã chọn huyện Thới Lai là huyện vùng sâu và huyện Phong Điền là huyện ven đô của thành phố Cần Thơ. Sau khi thảo luận với các cán bộ huyện, phòng nông nghiệp, nghiên cứu này đã chọn 4 xã (Bảng 1) để thực hiện khảo sát (mỗi huyện chọn 2 xã). Tiêu chí chọn xã khảo sát:

- Vùng ven đô: chọn 1 xã đạt dưới 50%, chọn 1 xã đạt trên 50% trong tổng số 20 tiêu chí xây dựng xã nông thôn mới.
- Vùng nông thôn: chọn 1 xã đạt dưới 50%, chọn 1 xã đạt trên 50% trong tổng số 20 tiêu chí xây dựng xã nông thôn mới.

2.2 Thu thập số liệu

Nghiên cứu được tiến hành theo ba giai đoạn. Trong đó bao gồm điều tra phỏng vấn nhóm (PRA), phỏng vấn chuyên gia (KIP) và phỏng vấn cá nhân với phiếu câu hỏi cấu trúc. Nghiên cứu đã phỏng vấn 4 nhóm (PRA) tại 4 xã được chọn khảo sát. Kết quả thảo luận nhóm được sử dụng để định hướng cho phát triển phiếu phỏng vấn chuyên gia và phiếu phỏng vấn cộng đồng. Sau đó, nghiên cứu tiếp tục thực hiện phỏng vấn chuyên gia là những người tại các viện, trường đại học, phòng ban địa phương có kiến thức, kinh nghiệm trong các lĩnh

vực về kinh tế, nông nghiệp, quản lý dự án, đặc biệt là chuyên gia am hiểu về chính sách “tam nông” và nông thôn mới, bao gồm cả lãnh đạo cơ quan chức năng, các phòng chức năng,...

Kết quả từ phỏng vấn PRA và KIP hình thành nhóm các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực quản lý. Một bảng câu hỏi được hoàn thành, điều tra thử, ghi nhận các phản hồi. Cuối cùng, một bảng phỏng vấn cấu trúc được hoàn chỉnh và được sử dụng điều tra trực tiếp các cán bộ cấp cộng đồng tham gia xây dựng nông thôn mới (thành viên ban chỉ đạo nông thôn mới).

Bảng 1: Cơ cấu quan sát mẫu

Vùng nghiên cứu	Số quan sát mẫu	Phần trăm đạt so với tổng tiêu chí NTM (%)
Huyện Phong Điền		
+ Xã Mỹ Khánh	33	100
+ Xã Nhơn Ái	19	60*
Huyện Thới Lai		
+ Xã Trường Xuân	46	85
+ Xã Trường Xuân B	33	40
Tổng	131	

Ghi chú: * xã Nhơn Ái là địa phương đạt ít tiêu chí nhất tại huyện Phong Điền

2.3 Phương pháp phân tích

– Đề tài sử dụng phương pháp thống kê mô tả như: trung bình, tỷ lệ, tần suất,... để mô tả hiện trạng nguồn nhân lực và năng lực quản lý cán bộ tại các địa bàn nghiên cứu.

– Đề tài sử dụng phương pháp kiểm định Cronbach’s Alpha và phân tích nhân tố để xác định các nhóm nhân tố chung ảnh hưởng đến năng lực quản lý cán bộ tại các địa bàn nghiên cứu.

Phương pháp phân tích nhân tố (Factor Analysis) được thực hiện bằng phương trình như sau:

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + A_{i4}F_4 + \dots + A_{im}F_m + V_{iU1}$$

Trong đó:

X_i : Biến thứ i chuẩn hóa

A_{ij} : Hệ số hồi quy chuẩn hóa của nhân tố j đối với biến i

F: Các nhân tố chung

V_1 : Hệ số hồi quy chuẩn hóa của nhân tố đặc trưng i đối với biến i

U_1 : Nhân tố đặc trưng của biến i

m: Số nhân tố chung

Các nhân tố đặc trưng có tương quan với nhau và với các nhân tố chung. Mô hình nhân tố chung được diễn tả cụ thể bằng phương trình sau:

$$F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + W_{i3}X_3 + W_{i4}X_4 + \dots + W_{ik}X_k$$

Trong đó:

F_i : ước lượng trị số của nhân tố thứ i

W_i : quyền số hay trọng số nhân tố (weight or factor score coefficient)

k: số biến

3 KẾT QUẢ THẢO LUẬN

3.1 Thông tin chung

Kết quả phân tích trong Bảng 2 cho thấy, tuổi trung bình của ban chỉ đạo NTM các xã không có chênh lệch lớn (42 tuổi - 47 tuổi). Tuy nhiên, kết quả phân tích đã chỉ ra một xu hướng là tuổi trung bình ban chỉ đạo NTM vùng ven đô (xã Mỹ Khánh, Nhơn Ái) trẻ hơn so với vùng nông thôn (xã Trường Xuân, Trường Xuân B). Trong đó, tuổi trung bình của ban chỉ đạo NTM xã vùng sâu, thuần nông (xã Trường Xuân B) cao nhất 47 tuổi.

Bảng 2: Tuổi trung bình của các cán bộ trong ban chỉ đạo NTM ở các xã

	Mỹ Khánh	Nhon Ái	Trường Xuân	Trường Xuân B
Cao nhất	66	58	62	64
Nhỏ nhất	23	23	25	30
Trung bình	43	42	45	47
N	33	19	46	33

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Tuổi cán bộ có vai trò lớn trong việc tiếp thu khoa học công nghệ, đối với những cán bộ có độ tuổi trẻ thì chưa có nhiều kinh nghiệm thực tế nhưng dễ tiếp thu khoa học kỹ thuật và áp dụng công nghệ mới trong công việc quản lý thông qua các lớp tập huấn ngắn hạn và trung hạn. Ngược lại, đối với những cán bộ có tuổi đời cao họ đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm quản lý nhưng lại bảo thủ nên việc áp dụng những tiến bộ công nghệ mới đối với họ là hơi khó, ít có những ý kiến đột phá. Chính vì vậy, rất cần một sự hợp tác tốt giữa những cán bộ có nhiều trải nghiệm và những cán bộ trẻ năng động, nhạy bén để hoàn thành tốt các công việc được phân công.

Trình độ học vấn là một trong những tiêu chuẩn để đánh giá chất lượng năng lực cán bộ. Công việc tại địa phương chủ yếu được thực hiện theo kinh nghiệm. Tuy nhiên ngày nay nếu chỉ có kinh nghiệm vẫn chưa đủ. Do đó, đòi hỏi mỗi cán bộ phải có một kiến thức chuyên môn và sự hiểu biết nhất định mới có thể hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, đặc biệt các công việc liên quan đến xây dựng xã NTM.

Bảng 3: Trình độ học vấn của các cán bộ trong ban chỉ đạo NTM ở các xã

	Mỹ Khánh	Nhon Ái	Trường Xuân	Trường Xuân B
Sơ cấp/ngắn hạn	9,1	-	8,7	15,2
Trung cấp/CĐ	39,4	42,1	32,6	27,3
Đại học	27,3	15,8	23,9	21,2
Chưa qua đào tạo	24,2	42,1	34,8	36,4
N	33	19	46	33

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Trong các hình thức đào tạo được trình bày trong Bảng 3 thì hình thức đào tạo trung cấp, cao đẳng và đại học được xem là bài bản với chuyên môn tốt. Trong khi đó, các khóa đào tạo sơ cấp, ngắn hạn chủ yếu cung cấp một số kỹ năng nhất

định. Kết quả phân tích trong Bảng 3 cũng chỉ ra rằng ban chỉ đạo NTM của các xã vùng ven đô (xã Mỹ Khánh, xã Nhon Ái) có tỷ lệ cán bộ được đào tạo theo hình thức trung cấp, cao đẳng và đại học cao hơn cán bộ NTM vùng nông thôn (xã Trường Xuân, Trường Xuân B). Xã Mỹ Khánh có đội ngũ cán bộ được đào tạo từ trung cấp trở lên chiếm tỷ lệ cao nhất khoảng 67% và xã Trường Xuân B có tỷ lệ cán bộ được đào tạo từ trung cấp trở lên thấp nhất khoảng 48%. Các chuyên ngành phổ biến mà các cán bộ đã được đào tạo là luật, quản lý đất đai, kinh tế. Bên cạnh đó, có một bộ phận cán bộ tham gia ban chỉ đạo NTM chưa tham gia các khóa đào tạo, Mỹ Khánh chiếm thấp nhất khoảng 24%, xã Nhon Ái chiếm cao nhất khoảng 42%.

Bảng 4: Trình độ ngoại ngữ của cán bộ trong ban chỉ đạo NTM ở các xã

	Mỹ Khánh	Nhon Ái	Trường Xuân	Trường Xuân B
Trình độ A	6,1	-	21,7	21,2
Trình độ B	18,2	26,3	17,4	-
Trình độ C	3,0	-	-	-
Chưa qua đào tạo	72,7	73,7	60,9	78,8
N	33	19	46	33

DVT: %

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Qua Bảng 4 cho thấy, số lượng cán bộ đã được đào tạo chứng chỉ ngoại ngữ không cao. Trong thực tế công việc tại địa phương hầu như không sử dụng ngoại ngữ. Do đó, kiến thức ngoại ngữ không ảnh hưởng nhiều đến hiệu quả công việc. Tuy nhiên, với xã Mỹ Khánh là địa phương có nhiều địa điểm du lịch thì trình độ ngoại ngữ tốt sẽ hỗ trợ rất nhiều cho cán bộ trong nhiều hoạt động cũng như khẳng định sự vượt trội của một xã điểm NTM của thành phố. Theo hướng lâu dài, khi các xã đã hoàn thành tốt các tiêu chí NTM và các kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ được hoàn thiện cũng rất cần bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ để thích ứng với thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế vì nước ta đã mở cửa thị trường và kinh tế thị trường sẽ không dừng lại ở bất kỳ ranh giới địa lý nào. Trong thời điểm hiện tại ngoại ngữ không là yêu cầu cần thiết của công việc, trái lại trình độ tin học là rất cần thiết vì hầu hết các xã đều trang bị máy tính cho các cán bộ. Vì vậy, đòi hỏi mỗi cán bộ phải có một sự hiểu biết nhất định về tin học để có thể làm việc nhanh và hiệu quả hơn.

Bảng 5: Trình độ tin học của cán bộ trong ban chỉ đạo NTM ở các xã

DVT: %

	Mỹ Khánh	Nhon Ái	Trường Xuân	Trường Xuân B
Trình độ A	45,5	31,6	43,5	33,3
Trình độ B	-	-	-	-
Chưa qua đào tạo	54,5	68,4	56,5	66,7
N	33	19	46	33

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Qua Bảng 5 chỉ ra rằng, hai xã đạt nhiều tiêu chí NTM (xã Mỹ Khánh, xã Trường Xuân) tỷ lệ cán bộ được đào tạo trình độ tin học A cao hơn xã Nhơn Ái và xã Trường Xuân B. Tuy nhiên, vẫn có một bộ phận khá lớn các cán bộ chưa được đào tạo trình độ tin học, tỷ lệ này ở các xã chiếm trên 50%. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng tiếp cận thông tin cũng như lưu trữ và quản lý dữ liệu điện tử tại địa phương.

Bảng 6: Trình độ quản lý nhà nước của cán bộ trong ban chỉ đạo NTM ở các xã

DVT: %

	Mỹ Khánh	Nhon Ái	Trường Xuân	Trường Xuân B
Sơ cấp	-	-	8,9	3,0
Trung cấp	12,2	-	2,2	12,1
Cao cấp	3,0	-	-	-
Chưa qua đào tạo	84,8	100,0	88,9	84,8
N	33	19	46	33

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Bảng 6 cho thấy có rất ít cán bộ được đào tạo quản lý nhà nước, trong đó xã Nhơn Ái không có

Bảng 8: Các thông số kiểm định trong phân tích nhân tố

	Mỹ Khánh	Nhon Ái	Trường Xuân	Trường Xuân B
Kiểm định tính thích hợp (KMO)	0,52	0,69	0,66	0,63
Kiểm định mức độ giải thích các biến bằng phương sai trích	73,7%	81,2%	70,2%	74,6%
Kiểm định tương quan giữa các biến quan sát (Bartlett)	Sig 0,000	Sig 0,000	Sig 0,000	Sig 0,000

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Qua Bảng 8 cho thấy:

Xã Mỹ Khánh có kết quả kiểm định KMO = 0,52 (thỏa điều kiện $0,5 < KMO < 1$) chỉ ra rằng phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế. Đồng thời, kết quả kiểm định tương

cán bộ nào trong ban chỉ đạo NTM được đào tạo quản lý nhà nước. Riêng xã Mỹ Khánh có khoảng 15% cán bộ đã được đào tạo với trình độ trung cấp và cao cấp. Rõ ràng tỷ lệ cán bộ được đào tạo quản lý nhà nước tại các xã rất ít là hợp lý vì những cán bộ được học lớp quản lý nhà nước là các cán bộ thuộc diện quy hoạch phát triển nhân sự.

Bảng 7: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ trong ban chỉ đạo NTM ở các xã

DVT: %

	Mỹ Khánh	Nhon Ái	Trường Xuân	Trường Xuân B
Sơ cấp	27,3	15,8	39,1	21,2
Trung cấp	30,3	52,6	37,0	45,5
Cao cấp	42,4	31,6	23,9	33,3
N	33	19	46	33

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Đối với trình độ lý luận chính trị thì hầu hết các cán bộ ban chỉ đạo NTM các xã đều được đào tạo. Tuy nhiên, tỷ lệ trình độ các cấp của cán bộ tại các xã khác nhau. Cụ thể, xã Mỹ Khánh trình độ lý luận của cán bộ ở mức cao cấp là 42,4%, đối với xã Nhơn Ái và xã Trường Xuân B thì trình độ trung cấp chiếm tỷ lệ cao nhất lần lượt là 52,6% và 45,5%. Xã Trường Xuân chủ yếu cán bộ có trình độ sơ cấp và trung cấp.

3.2 Nhóm các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực quản lý cấp cộng đồng

Kết quả phân tích kiểm định chất lượng thang đo Cronbach Alpha đảm bảo trị số lớn hơn 0,6, nếu biến quan sát có trị số thấp hơn 0,6 sẽ bị loại Các biến quan sát được giữ lại đều có trị số lớn hơn 0,6 cho thấy thang đo đạt chất lượng tốt. Sau khi kiểm định Cronbach Alpha, nghiên cứu tiếp tục thực hiện các kiểm định tính khác.

quan giữa các biến quan sát là Sig 0,000 < 0,05 cho biết các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện. Bên cạnh đó, trị số phương sai trích là 73,7%. Điều này có ý nghĩa là 73,7% thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát. Tương tự, trị số phương sai trích xã Nhơn

Ái là 81,2%, có ý nghĩa là 81,2% thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát. Xã Trường Xuân và xã Trường Xuân B cũng có phương sai trích cao lần lượt là 70,2% và 74,6%.

Điều này có ý nghĩa là 70,2% và 74,6% thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát. Kết thúc các kiểm định, các biến đặc trưng còn lại được trình bày cụ thể trong Bảng 9.

Bảng 9: Mô hình điều chỉnh qua kiểm định Cronbach Alpha và phân tích nhân tố khám phá các xã

Thang đo	Biến đặc trưng	Giải thích thang đo
Xã Mỹ Khánh		
KNLD (F1)	KTGS2, KTGS5, KNKT1	Kỹ năng lãnh đạo
ĐTNL (F2)	HT5, HT9	Kế hoạch đào tạo nhân lực
ĐGCL (F3)	HT2, HT8	Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng
YTAH (F4)	HT3, HT4	Yếu tố ảnh hưởng chất lượng nhân lực
NLPQ (F5)	TCLD3	Năng lực phân quyền
NLQL	NLQL1, NLQL2, NLQL3, NLQL4, NLQL5, NLQL6	Năng lực quản lý ban chỉ đạo NTM xã
Xã Nhon Ái		
CLNL(F1_N)	KNKT1, HT1	Chất lượng nhân lực
KNLD(F2_N)	KTGS2, KTGS5, KNKT1	Kỹ năng lãnh đạo
YTAH (F3_N)	HT4	Yếu tố ảnh hưởng chất lượng nhân lực
ĐGCL (F4_N)	HT8	Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng
NLQL	NLQL1, NLQL2, NLQL3, NLQL4, NLQL5, NLQL6	Năng lực quản lý ban chỉ đạo NTM xã
Xã Trường Xuân		
NLGT(F1_X)	KTGS1	Năng lực giao tiếp
ĐGCL(F2_X)	HT2	Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng
TĐ(F3_X)	KNKT3	Trình độ, kiến thức
YTAH(F4_X)	HT4	Yếu tố ảnh hưởng chất lượng nhân lực
GQKK(F5_X)	HT10	Cách giải quyết khó khăn
KNLD (F6_X)	KTGS5	Kỹ năng lãnh đạo
NLQL	NLQL1, NLQL2, NLQL3, NLQL4, NLQL5, NLQL6	Năng lực quản lý ban chỉ đạo NTM xã
Xã Trường Xuân B		
KNHG(F1_B)	KTGS4, HT7, HT9	Kỹ năng hòa giải
ĐTNL(F2_B)	HT5	Kế hoạch đào tạo nhân lực
KNAH(F3_B)	KTGS1, TCLD4	Khả năng ảnh hưởng
NLCT(F4_B)	HD3	Năng lực cải tiến
CLNL(F5_B)	HT1	Chất lượng nhân lực
YTAH(F6_B)	HT3	Yếu tố ảnh hưởng chất lượng nhân lực
NLQL	NLQL1, NLQL4, NLQL5, NLQL6	Năng lực quản lý ban chỉ đạo NTM xã

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Kết quả phân tích nhân tố khám phá đã hình thành nhóm các nhân tố ảnh hưởng đến NLQL cấp cộng đồng. Trong đó, xã Mỹ Khánh có hai nhân tố khác biệt với các xã còn lại là nhân tố kế hoạch đào tạo nhân lực và nhân tố năng lực phân quyền. Để hoàn thành các tiêu chí của xây dựng NTM là một khối lượng rất lớn với nhiều lĩnh vực khác nhau. Do đó, khả năng nhìn nhận vấn đề đúng để phân công đúng người, đúng việc là rất quan trọng. Điều này giúp cho công việc được thực hiện nhanh và kết quả cao góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu xây dựng NTM. Để đạt các tiêu chí mà chương trình xây dựng NTM đặt ra là rất khó và để các tiêu

chí đã đạt tiếp tục đạt chuẩn trong các năm tiếp theo thì rất cần có đội ngũ kế thừa có khả năng chuyên môn quản lý đánh giá. Chính vì vậy, kế hoạch đào tạo nhân lực phục vụ cho việc quản lý và nâng cao chất lượng các tiêu chí đã đạt là rất cần thiết.

Đối với hai xã đạt ít tiêu chí là xã Nhon Ái và xã Trường Xuân B thì NLQL cấp cộng đồng bị ảnh hưởng bởi nhân tố chất lượng nguồn nhân lực. Nhân tố này đóng vai trò quan trọng góp phần gia tăng năng lực quản lý cho ban chỉ đạo NTM. Vì không phải là xã điểm nên ban chỉ đạo các xã này

phải tự thân vận động và có năng lực tốt để thực hiện các tiêu chí. Riêng xã Trường Xuân B còn có thêm nhân tố khả năng hòa giải, khả năng ảnh hưởng và năng lực cải tiến. Đây là những nhân tố rất cần thiết đối với xã vùng sâu nông thôn nơi mà người dân chưa hiểu rõ mục tiêu của chương trình NTM. Khả năng hưởng ứng tham gia của người dân chưa cao. Vì vậy, ban chỉ đạo rất cần các kỹ năng này để có thể giải thích và thuyết phục người dân cùng tham gia đóng góp xây dựng xã NTM.

Với xã Trường Xuân tuy là xã vùng nông thôn nhưng điều kiện khá tốt và có doanh nghiệp đóng trên địa bàn. Chính vì vậy, ban chỉ đạo NTM phải có các tố chất, kỹ năng riêng để có thể vận động, tranh thủ tốt các nguồn lực hỗ trợ. Do đó, một trong những nhân tố có ảnh hưởng đến NLQL của ban chỉ đạo NTM xã là khả năng giao tiếp, có kiến thức hiểu biết và biết cách xử lý tình huống khó khăn.

3.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực quản lý cấp cộng đồng

Để nghiên cứu mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng đến NLQL của ban chỉ đạo NTM xã Mỹ Khánh, nghiên cứu đã tiến hành phân tích hồi quy tuyến tính đa biến giữa NLQL với các nhân tố ảnh hưởng. Kết quả được trình bày trong Bảng 10:

Bảng 10: Các yếu tố ảnh hưởng đến NLQL cấp cộng đồng xã Mỹ Khánh

Các nhân tố	Hệ số	Ý nghĩa
Hằng số	-3,487	
F2 (Kế hoạch đào tạo nhân lực)	0,332	0,059
Sig.F	0,059	
R	0,33	
R ²	0,11	

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Kết quả phân tích hồi quy theo phương pháp Backward cho phép lựa chọn phương trình với 1 biến độc lập: kế hoạch đào tạo nhân lực. Mức ý nghĩa Sig.F = 0,059, có nghĩa là không tồn tại mối tương quan tuyến tính giữa yếu tố kế hoạch đào tạo và NLQL cấp cộng đồng với mức ý nghĩa 5%. Tuy nhiên, nếu xem xét với mức ý nghĩa 10% thì NLQL phụ thuộc khá chặt chẽ vào biến kế hoạch đào tạo nhân lực. Phương trình thể hiện mối quan hệ như sau:

$$NLQL = -3,487 + 0,332F2$$

Với hệ số tương quan bội R = 0,33 và R² = 0,11 cho phép giải thích 11% sự biến thiên của NLQL phụ thuộc vào kế hoạch đào tạo nhân lực. Đối với

NLQL cấp cộng đồng của xã Mỹ Khánh thì chỉ có yếu tố kế hoạch đào tạo có ảnh hưởng và tương quan thuận với NLQL. Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố kế hoạch đào tạo nhân lực tăng lên 1 điểm thì NLQL tăng lên được 0,332 điểm. Mỹ Khánh là địa phương có ban chỉ đạo NTM được đánh giá có NLQL tốt và là địa phương hoàn thành 20/20 tiêu chí. Tuy nhiên, để giữ vững các tiêu chí này thì đội ngũ cán bộ tham gia chương trình NTM xã cần không ngừng nâng cao kiến thức kỹ năng để tiếp tục làm tốt công tác và nâng cao chất lượng các tiêu chí đã được. Chính vì vậy, xã cần có kế hoạch cụ thể để đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội cũng như có khả năng thích ứng trước các thay đổi.

Qua kết quả Bảng 11 cho thấy, NLQL cấp cộng đồng của xã Nhơn Ái có mối liên hệ chặt chẽ với các biến độc lập vì có hệ số tương quan bội khá cao (R = 0,829), mức độ chặt chẽ về mối liên hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập là 82,9%. Đồng thời, Sig.F = 0,000 và R² = 0,687, cho thấy có tới 68,7% sự thay đổi của NLQL được giải thích bởi 3 biến: chất lượng nhân lực (với mức ý nghĩa 10%), kỹ năng lãnh đạo (với mức ý nghĩa 5%) và yếu tố ảnh hưởng chất lượng nhân lực (với mức ý nghĩa 5%). Còn lại 32,2% do các yếu tố khác ảnh hưởng.

Bảng 11: Các yếu tố ảnh hưởng đến NLQL cấp cộng đồng xã Nhơn Ái

Các nhân tố	Hệ số	Ý nghĩa
Hằng số	5,655	
F1_N (Chất lượng nhân lực)	0,301	0,054
F2_N (Kỹ năng lãnh đạo)	0,486	0,004
F3_N (Yếu tố ảnh hưởng chất lượng)	0,600	0,001
Sig.F	0,000	
R	0,829	
R ²	0,687	

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Phương trình:

$$NLQL = 5,655 + 0,301F1_N + 0,486F2_N + 0,600F3_N$$

Kết quả phân tích cho thấy, trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi chất lượng nhân lực tăng 1 điểm thì NLQL tăng 0,301 điểm, nếu yếu tố kỹ năng lãnh đạo được đánh giá cao thêm 1 điểm thì NLQL cấp cộng đồng xã Nhơn Ái tăng 0,486 điểm và NLQL tăng 0,6 điểm khi yếu tố ảnh hưởng chất lượng nhân lực tăng thêm 1 điểm.

Qua số liệu ở Bảng 12 hệ số tương quan $R=0,451$, cho thấy có mối quan hệ giữa biến phụ thuộc với các biến độc lập. Mức ý nghĩa Sig.F rất nhỏ (0,000), cho phép kết luận có tồn tại mối quan hệ tuyến tính giữa NLQL cấp cộng đồng xã Trường Xuân với các biến số độc lập. Hệ số $R^2 = 0,173$, nghĩa là có 17,3% biến phụ thuộc NLQL có thể được giải thích bởi sự phụ thuộc tuyến tính vào 2 yếu tố: tiêu chuẩn đánh giá chất lượng nhân lực (với mức ý nghĩa 5%), và kỹ năng lãnh đạo (với mức ý nghĩa 10%).

Bảng 12: Các yếu tố ảnh hưởng đến NLQL cấp cộng đồng NTM xã Trường Xuân

Các nhân tố	Hệ số	Ý nghĩa
Hằng số	5,512	
F2_X (Đánh giá chất lượng)	0,324	0,024
F6_X (Kỹ năng lãnh đạo)	0,260	0,068
Sig.F	0,000	
R	0,415	
R ²	0,173	

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Việc nghiên cứu ảnh hưởng của các yếu tố đến NLQL cấp cộng đồng xã Trường Xuân được giải thích qua phương trình:

$$NLQL = 5,512 + 0,324F2_X + 0,26F6_X$$

Qua phương trình cho thấy, NLQL tương quan thuận với yếu tố tiêu chuẩn đánh giá chất lượng nhân lực và kỹ năng lãnh đạo. Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố tiêu chuẩn đánh giá chất lượng tăng lên 1 điểm thì NLQL tăng thêm 0,324. Tương tự, khi yếu tố kỹ năng lãnh đạo được đánh giá tăng thêm 1 điểm thì NLQL tăng được 0,260 điểm. Mặc dù, Trường Xuân là xã vùng nông thôn nhưng đã hoàn thành khá tốt các tiêu chí NTM (17/20 tiêu chí), kết quả phân tích hồi quy góp phần khẳng định để có được đội ngũ cán bộ làm việc hiệu quả thì công tác tuyển chọn, tiêu chí đánh giá tuyển chọn rất quan trọng. Vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất công việc.

Kết quả phân tích ở Bảng 13 cho thấy, mối quan hệ giữa biến phụ thuộc với các biến độc lập tương đối chặt chẽ vì có hệ số tương quan cao ($R=0,736$). Đồng thời, mức ý nghĩa Sig.F rất nhỏ (0,000), điều này cho phép kết luận có tồn tại mối quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc với các biến số độc lập đã liệt kê. Với hệ số $R^2 = 0,543$, điều đó nghĩa là có đến 54,3% biến phụ thuộc NLQL cấp cộng đồng xã Trường Xuân B được giải thích bởi sự phụ thuộc tuyến tính vào yếu tố kỹ

năng hòa giải, kế hoạch đào tạo nhân lực, chất lượng nhân lực (với mức ý nghĩa 5%) và khả năng ảnh hưởng (với mức ý nghĩa 10%).

Bảng 13: Các yếu tố ảnh hưởng đến NLQL cấp cộng đồng NTM xã Trường Xuân B

Các nhân tố	Hệ số	Ý nghĩa
Hằng số	2,600	
F1_B (Kỹ năng hòa giải)	0,451	0,002
F2_B (Kế hoạch đào tạo nhân lực)	0,459	0,002
F3_B (Khả năng ảnh hưởng)	0,234	0,084
F5_B (Chất lượng nhân lực)	-0,272	0,047
Sig.F	0,000	
R	0,736	
R ²	0,542	

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2013

Từ kết quả phân tích, phương trình các nhân tố ảnh hưởng đến NLQL cấp cộng đồng xã Trường Xuân B được thiết lập như sau:

$$NLQL = 2,60 + 0,451F1_B + 0,459F2_B + 0,234F3_B - 0,272F5_B$$

Từ phương trình cho thấy, NLQL chủ yếu phụ thuộc vào kỹ năng hòa giải, kế hoạch đào tạo nhân lực, khả năng ảnh hưởng và chất lượng nhân lực. Khi các điều kiện khác không đổi, NLQL sẽ tăng thêm 0,451 điểm nếu năng lực hòa giải được cải thiện và tăng thêm điểm. Khi yếu tố kế hoạch đào tạo nhân lực tăng thêm 1 điểm thì NLQL tăng thêm 0,459 điểm và NLQL sẽ tăng thêm 0,234 điểm khi yếu tố khả năng ảnh hưởng tăng thêm 1 điểm. Tuy nhiên, khi yếu tố chất lượng nhân lực được đánh giá tăng thêm 1 điểm thì NLQL cấp cộng đồng xã Trường Xuân B giảm 0,272 điểm. Từ kết quả này cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực cần được nhìn nhận cả về năng lực và bố trí, phân công công việc có thực sự phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ. Vì nguồn nhân lực tốt nhưng không bố trí đúng chuyên môn, nghiệp vụ sẽ không phát huy được hết năng lực của bộ. Mặt khác, cũng cần xem xét nguồn nhân lực được đánh giá có chất lượng, phân công công việc hợp lý nhưng vẫn không đáp ứng được yêu cầu thì đó là do năng lực bản thân và khả năng thích ứng công việc của nguồn nhân lực chưa tốt. Như vậy, NLQL cấp cộng đồng xã Trường Xuân B tương quan thuận với kỹ năng hòa giải, kế hoạch đào tạo nhân lực, khả năng ảnh hưởng nhưng tương quan nghịch với chất lượng nhân lực.

3.4 Giải pháp

Xã Mỹ Khánh

Phân tích SWOT xã Mỹ Khánh

<p style="text-align: center;">Thuận lợi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Có khả năng tạo sự tham gia và đồng thuận trong công việc đối với cấp dưới - Có tinh thần trách nhiệm và quản lý tốt xung đột nội bộ - Điều hành và quản lý tốt các cuộc họp và hội thảo - Chủ động tìm hiểu và vận dụng kinh nghiệm hay về xây dựng NTM 	<p style="text-align: center;">Cơ hội</p> <ul style="list-style-type: none"> - Được sự hỗ trợ của các sở ban ngành về chuyên môn và kinh nghiệm - Xã điểm của thành phố - Được sự đồng tình và ủng hộ của người dân - Có nhiều doanh nghiệp tại địa phương - Có nhiều nguồn vốn hỗ trợ khác nhau
<p style="text-align: center;">Khó khăn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trình độ tin học và ngoại ngữ hạn chế - Cán bộ đào tạo không chính huy - Cán bộ NTM chưa nắm rõ qui trình quản lý hồ sơ, thủ tục. - Cán bộ NTM chủ yếu là kiêm nhiệm 	<p style="text-align: center;">Thách thức</p> <ul style="list-style-type: none"> - Một số doanh nghiệp chưa nhiệt tình hỗ trợ - Chưa có cán bộ chuyên trách hiểu rõ qui trình thủ tục đánh giá, thẩm định tiêu chí NTM

Nhóm chiến lược giải pháp xã Mỹ Khánh

Nhóm chiến lược phát huy: Vận dụng tốt các nguồn hỗ trợ tiếp tục duy trì và nâng cấp chất lượng 20 tiêu chí đã đạt được.

Nhóm chiến lược thích ứng: Vận động, giải thích cho các doanh nghiệp hiểu rõ lợi ích của chương trình NTM để huy động tối đa sự ủng hộ

của các doanh nghiệp địa phương.

Nhóm chiến lược điều chỉnh: Sử dụng nguồn kinh phí hỗ trợ tiến hành đào tạo nâng cao năng lực cán bộ có cả về chuyên môn và tin học - ngoại ngữ.

Nhóm chiến lược phòng thủ: Tạo điều kiện cho cán bộ tham dự các hội thảo, hội nghị, tập huấn về quản lý hồ sơ. Đồng thời, đào tạo cán bộ chuyên trách về thủ tục thẩm định, đánh giá tiêu chí NTM.

Xã Nhon Ái

Phân tích SWOT xã Nhon Ái

<p style="text-align: center;">Thuận lợi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Có kiến thức chuyên môn - Cán bộ tham gia NTM năng động - Hiểu rõ tình hình kinh tế - xã hội địa phương - Đoàn kết thực hiện các nhiệm vụ được giao 	<p style="text-align: center;">Cơ hội</p> <ul style="list-style-type: none"> - Được sự hỗ trợ về chuyên môn và kinh nghiệm từ huyện Phong Điền - Được hỗ trợ kinh phí từ huyện, thành phố - Người dân đồng thuận cao
<p style="text-align: center;">Khó khăn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kiểm soát và xử lý tình huống thay đổi chậm - Ngại học hỏi nâng cao kỹ năng quản lý - Khả năng điều hành các cuộc họp chưa đạt hiệu quả cao - Cán bộ có qua đào tạo nhưng không chính quy 	<p style="text-align: center;">Thách thức</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cơ sở hạ tầng kém - Không có doanh nghiệp tại địa phương - Ngân sách nhà nước phân bổ chậm - Tìm đất xây dựng công trình gặp khó khăn - Chưa có cán bộ chuyên trách về NTM

Nhóm chiến lược giải pháp xã Nhon Ái

Nhóm chiến lược phát huy: Phát huy nguồn lực trong dân và nguồn vốn hỗ trợ từ ngân sách nhà nước hoàn thành thêm các tiêu chí mới.

Nhóm chiến lược thích ứng: Lập phương án xây dựng cụ thể đưa ra thảo luận với dân, kêu gọi sự đóng góp của các mạnh thường quân và xin kinh phí phân bổ từ ngân sách nhà nước (NSNN) thực hiện.

Nhóm chiến lược điều chỉnh: Cử cán bộ có năng lực đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng kiến thức về xây dựng NTM. Đặc biệt, đào tạo kỹ năng quản lý và kỹ năng giao tiếp.

Nhóm chiến lược phòng thủ: Tập trung xây dựng các cơ sở hạ tầng thiết yếu phục vụ dân sinh (giao thông, cầu, chợ, trường học,...) tạo điều kiện thu hút doanh nghiệp về địa phương.

Xã Trường Xuân

Phân tích SWOT xã Trường Xuân

<p style="text-align: center;">Thuận lợi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thường xuyên tiếp xúc và trao đổi với dân - Cán bộ hỗ trợ hoàn thành tốt nhiệm vụ - Hiểu rõ tình hình kinh tế-xã hội địa phương - Có tinh thần trách nhiệm - Ban chỉ đạo đoàn kết và đồng thuận cao trong công việc 	<p style="text-align: center;">Cơ hội</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tỷ lệ hộ nghèo thấp - An ninh trật tự xã hội ổn định - Xã điểm NTM - Được hỗ trợ vốn từ NSNN - Được vay vốn từ các tổ chức tín dụng
<p style="text-align: center;">Khó khăn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Khả năng tạo liên kết và vận động sự ủng hộ doanh nghiệp còn hạn chế - Trang thiết bị (máy tính, máy photo, bàn ghế,...) thiếu và kém chất lượng. - Trình độ chuyên môn chưa đáp ứng được nhu cầu thực hiện chương trình NTM. 	<p style="text-align: center;">Thách thức</p> <ul style="list-style-type: none"> - Một bộ phận người dân chưa ủng hộ chương trình NTM - Chưa có cán bộ chuyên trách NTM - Kinh tế địa phương chủ yếu là sản xuất nông nghiệp, thiếu các hoạt động kinh doanh, dịch vụ

Nhóm chiến lược giải pháp xã Trường Xuân

Nhóm chiến lược phát huy: Tận dụng hỗ trợ từ các nguồn lực (ngân sách nhà nước, người dân, vốn vay,...) hoàn thành 20/20 tiêu chí. Sử dụng nguồn vốn vay ưu đãi hỗ trợ các hộ nghèo sản xuất hướng đến thoát nghèo bền vững.

Nhóm chiến lược thích ứng: Tuyên truyền, giải thích cho người dân hiểu rõ lợi ích của chương trình NTM. Dẫn chứng các công trình đem lại lợi ích cho người dân khi có sự phối hợp giữa chính

quyền và người dân.

Nhóm chiến lược điều chỉnh: Tăng cường trao đổi và giải quyết các khó khăn cho các doanh nghiệp địa phương, tạo mối liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp. Sử dụng nguồn vốn ngân sách mua sắm trang thiết bị cần thiết phục vụ công việc.

Nhóm chiến lược phòng thủ: Mở các lớp tập huấn nâng cao kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xã hội, và đào tạo chuyên môn cho cán bộ theo nhu cầu thực tế của chương trình NTM.

Xã Trường Xuân B

Phân tích SWOT xã Trường Xuân B

<p style="text-align: center;">Thuận lợi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cán bộ nhiệt tình, thường xuyên vận động người dân tham gia. - Hiểu rõ tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước và địa phương. 	<p style="text-align: center;">Cơ hội</p> <ul style="list-style-type: none"> - Được hỗ trợ kinh phí tuyên truyền, phát động - Người dân hiểu mục đích, ý nghĩa của xây dựng xã NTM
<p style="text-align: center;">Khó khăn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hầu hết các cán bộ tham gia NTM chưa được đào tạo hay tập huấn về NTM. - Ban chỉ đạo NTM xã thiếu kinh nghiệm nên công tác triển khai thực hiện chậm và kém hiệu quả. 	<p style="text-align: center;">Thách thức</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cơ sở hạ tầng tại địa phương (cầu, giao thông nông thôn) kém - Thiếu kinh phí trong giải phóng mặt bằng - Thiếu cán bộ chuyên trách, chủ yếu kiêm nhiệm - Nhiều công trình chậm triển khai là người dân mất lòng tin - Xã nông nghiệp vùng sâu - Không có doanh nghiệp tại địa phương - Nguồn vốn hỗ trợ địa phương ít

Nhóm chiến lược giải pháp xã Trường Xuân B

Nhóm chiến lược phát huy: Vận động người dân góp vốn, hiến đất phối hợp với chính quyền địa phương thực hiện các công trình dân sinh phục vụ

lợi ích cộng đồng. Phân đầu hoàn thành thêm 2-4 tiêu chí NMT mỗi năm.

Nhóm chiến lược thích ứng: Cán bộ tham gia NTM chủ động học hỏi kinh nghiệm và phương

pháp thực hiện thành công của các địa phương khác để vận dụng tốt hơn cho địa phương mình.

Nhóm chiến lược điều chỉnh: Lập kế hoạch các công trình cơ sở hạ tầng thiết yếu đề xuất sự hỗ trợ từ huyện, thành phố. Trình bày các khó khăn cụ thể của xã vùng nông thôn sâu đề xuất thành phố, huyện cần tăng cường hỗ trợ về vốn và nhân lực.

Nhóm chiến lược phong thủ: Lập danh sách cán bộ có năng lực cần được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ về NTM gửi phòng Nông nghiệp huyện được được đào tạo, tập huấn. Kêu gọi các tổ chức, cá nhân, ngân hàng hỗ trợ xây dựng cầu bắt qua các kênh và đường giao thông liên ấp trên tinh thần đã vận động được sự ủng hộ của người dân về ngày công lao động và hiến một phần đất đai cho công trình.

4 KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Năng lực quản lý cấp cộng đồng của ban chỉ đạo NTM xã Mỹ Khánh chịu tác động bởi 5 nhân tố sau: kỹ năng lãnh đạo, kế hoạch đào tạo nhân lực, tiêu chuẩn đánh giá chất lượng, yếu tố ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực và năng lực phân quyền. Trong đó, nhân tố kế hoạch đào tạo cần được thực hiện tốt vì đây là nhân tố có ảnh hưởng trực tiếp đến NLQL. Do đó, xã cần có kế hoạch sử dụng nguồn kinh phí tiến hành đào tạo nâng cao năng lực cán bộ có cả về chuyên môn và tin học - ngoại ngữ, cử cán bộ tham dự các hội thảo, các khóa tập huấn về quản lý hồ sơ. Đồng thời, cũng cần đào tạo cán bộ chuyên trách về thủ tục thẩm định, đánh giá tiêu chí NTM.

Nhóm các nhân tố tác động đến NLQL cấp cộng đồng xã Nhơn Ái gồm: tiêu chuẩn đánh giá chất lượng và yếu tố ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, có 3 nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến NLQL là chất lượng nhân lực, kỹ năng lãnh đạo và yếu tố ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực. Vì vậy, xã Nhơn Ái phải hướng đến nâng cao bồi dưỡng kỹ năng kiến thức như: đào tạo kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giao tiếp nhằm kêu gọi và thu hút doanh nghiệp về địa phương.

Nhóm các nhân tố tác động đến NLQL cấp cộng đồng xã Trường Xuân gồm 6 nhân tố: kỹ năng lãnh đạo, tiêu chuẩn đánh giá chất lượng, yếu tố ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực, năng lực

giao tiếp, trình độ-kiến thức, cách giải quyết khó khăn. Riêng 2 nhân tố kỹ năng lãnh đạo và tiêu chuẩn đánh giá chất lượng ảnh hưởng có ý nghĩa đến NLQL của ban chỉ đạo NTM. Cho nên, rất cần mở các lớp tập huấn nâng cao kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xã hội và kỹ năng giải quyết vấn đề để có thể trao đổi tạo mối liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp và tranh thủ sự hỗ trợ của doanh nghiệp trong công cuộc xây dựng xã NTM.

Năng lực quản lý cấp cộng đồng xã Trường Xuân B chịu tác động bởi nhóm các nhân tố sau: kỹ năng hòa giải, kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực, khả năng ảnh hưởng, năng lực cải tiến, chất lượng nhân lực và yếu tố ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, có 4 nhân tố ảnh hưởng có ý nghĩa đến NLQL là: kỹ năng hòa giải, kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực, khả năng ảnh hưởng và chất lượng nhân lực. Công việc trước tiên cần làm của ban chỉ đạo NTM là lập danh sách cán bộ cần được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ NTM. Đồng thời, đẩy mạnh kêu gọi các tổ chức, cá nhân, ngân hàng hỗ trợ vốn xây dựng cơ sở hạ tầng thiết yếu. Đặc biệt, thành phố và huyện cần quan tâm và hỗ trợ nhiều hơn cho xã NTM vùng nông thôn sâu phát triển cơ sở hạ tầng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Michael Dower (1999). Phát triển nông thôn toàn diện. Đại học Gloucester, Vương quốc Anh. Nxb Nông nghiệp, 229 trang.
2. Nguyễn Văn Sánh (2009). Giáo trình Phát triển cộng đồng. Viện nghiên cứu phát triển ĐBSCL. Trường Đại học Cần Thơ. Nxb Nông nghiệp Tp. Hồ Chí Minh, 94 trang.
3. Nguyễn Thế Nhã, Phạm Văn Đình, Hoàng Việt, Vũ Đình Thắng và Nguyễn Đình Long (1995). Kinh tế nông nghiệp. Hội khoa học kinh tế nông lâm nghiệp. Nxb Nông nghiệp Hà Nội, 200 trang.
4. Tuấn Anh (2012). Kinh nghiệm xây dựng nông thôn mới ở một số nước trên thế giới. Truy cập ngày: 6/5/2013. Từ website: <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/nong-nghiep-nong-thon/2012/14689/Kinh-nghiem-xay-dung-nong-thon-moi-o-mot-so-nuoc-tren.aspx>