ISSN 2354-0575

NĂNG LỰC CÁN BỘ HỢP TÁC XÃ TRONG XÂY DỰNG NÔNG THÔN MỚI TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN VĂN LÂM - TỈNH HƯNG YÊN

Nguyễn Thị Xuân Hải[1], **Nguyễn Thị Mơ**[2]
1 Huyện Ủy Văn Lâm
2 Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 20/01/2018
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 02/03/2018
Ngày bài báo được xét duyệt đăng: 05/03/2018

Tóm tắt:

Bài viết đã đưa ra các khái niệm về năng lực và yêu cầu về năng lực đối với cán bộ hợp tác xã. Trên cơ sở kết quả thu thập được nhóm tác giả đã tiến hành phân tích thực trạng năng lực cán bộ hợp tác xã thông qua các tiêu chí sức khỏe và trạng thái tinh thần, trình độ cán bộ quản lý hợp tác xã, tính kỷ luật và mức độ hoàn thành công việc. Từ đó nhóm tác giả đã chỉ ra 4 hạn chế mà cán bộ quản lý hợp tác xã cần phải được cải thiện đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực để nâng cao năng lực cán bộ hợp tác xã trước yêu cầu của hội nhập và cuộc cách mạng 4.0 hiện nay.

Từ khóa: *Năng lực cán bộ, hợp tác xã, nông thôn mới.*

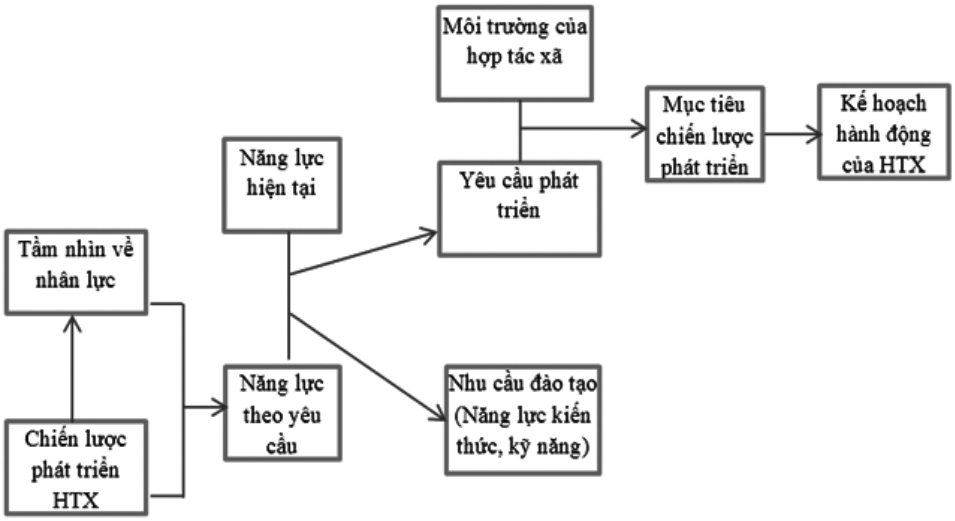
1. Đặt vấn đề

Cán bộ hợp tác xã là người trực tiếp triển khai Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới. Sự thành công của Chương trình này phụ thuộc rất lớn vào năng lực đội ngũ cán bộ này. Thời gian qua Nhà nước đã có nhiều chính sách đào tạo và bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ này để thực hiện chương trình được tốt. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện còn nhiều vướng mắc chủ yếu do năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Do vậy, nâng cao năng lực cho cán bộ hợp tác xã thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới là cần thiết.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Sự thành công của một tổ chức được thể hiện qua ba tiêu chí bao gồm nguồn lực con người, sản phẩm được tạo ra và lợi ích mang lại [7]. Trong đó yếu tố con người luôn là quan trọng nhất, đây là tài sản giá trị nhất [9] quyết định và tác động đến hai yếu tố còn lại. Theo Dave Ulrich (1997), thang đo chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện thông qua các năng lực cơ bản là sức khỏe, trình độ chuyên môn, tính kỷ luật lao động [8]. Mối liên hệ giữa năng lực và thực hiện công việc được đề cập trong mô hình thực hiện công việc hiệu quả [5].

Dựa trên khung tiếp cận năng lực của DFID (2010), Kwon (2009), nghiên cứu này phát triển khung tiếp cận đánh giá năng lực như Sơ đồ 1.



Sơ đồ 1. *Khung tiếp cận kế hoạch phát triển và nhu cầu đào tạo cán bộ hợp tác xã*
(Nguồn: Tác giả xây dựng)

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập thông tin

Để tìm hiểu năng lực cán bộ hợp tác xã trên địa bàn huyện Văn Lâm, nhóm tác giả tiến hành điều tra khảo sát 11 hợp tác xã nông nghiệp, 9 hợp tác xã thương mại và dịch vụ. Mỗi hợp tác xã sẽ tiến hành thu thập thông tin của 10 cán bộ quản lý hợp tác xã và 20 lao động xã viên làm việc trong các hợp tác xã. Nội dung điều tra tập trung vào trình độ chuyên môn kỹ thuật, trình độ nghề nghiệp; trạng thái tinh thần, sức khỏe; tính kỷ luật, mức độ hoàn thành công việc, và kết quả hoạt động của hợp tác xã.

Các số liệu được thu thập từ tháng 6/2017 - 12/2017.

3.2. Phương pháp phân tích thông tin

Trên cơ sở số liệu điều tra, nhóm nghiên cứu sẽ tổng hợp số liệu để phân tích đánh giá năng lực cán bộ hợp tác xã qua các tiêu chí để thấy được tình hình thực tế về nguồn nhân lực của các hợp tác xã trên địa bàn huyện Văn Lâm.

4. Khái niệm về năng lực và yêu cầu năng lực cán bộ hợp tác xã

4.1. Khái niệm về năng lực

Năng lực là sự phù hợp [6], Boyatzis (1982) định nghĩa năng lực là những tính chất cơ bản của một cá nhân thể hiện qua thực hiện công việc một cách nổi trội và hiệu quả [5]. Năng lực có 5 thuộc tính cơ bản gồm động cơ, đặc điểm cá nhân, vai trò xã hội, thái độ hay giá trị, kiến thức và kỹ năng. Năng lực được nhìn nhận như là những tính chất cơ bản của một cá nhân có kết quả tốt nhất khi thực hiện một công việc nào đó.

Năng lực là tổng hợp các đặc điểm, thuộc tính tâm lý của cá nhân phù hợp với yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định nhằm đảm bảo cho hoạt động đó đạt hiệu quả cao. Các năng lực hình thành trên cơ sở các tư chất tự nhiên của cá nhân đóng vai trò quan trọng, năng lực của con người không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có, phần lớn do đào tạo, công tác và do tập luyện mà có [1].

Năng lực được chia thành hai dạng khác nhau là năng lực chung và năng lực chuyên môn [3]. Năng lực chung là năng lực cần thiết cho nhiều ngành hoạt động khác nhau như năng lực phán xét tư duy lao động, năng lực khái quát hóa... Năng lực chuyên môn là năng lực đặc trưng trong lĩnh vực nhất định của xã hội như năng lực tổ chức, năng lực kinh doanh... Năng lực chung và năng lực chuyên môn có quan hệ hữu cơ với nhau, năng lực chung là cơ sở của năng lực chuyên môn, nếu chúng càng phát triển thì càng dễ đạt được năng lực chuyên môn. Ngược lại, sự phát triển của năng lực chuyên môn trong những điều kiện nhất định lại có ảnh hưởng đối với sự phát triển của năng lực chung. Các hoạt động có hiệu quả và kết quả cao thì mỗi người đều phải có năng lực chung phát triển ở trình độ cần thiết và có một vài năng lực chuyên môn tương ứng với lĩnh vực công việc của mình. Những năng lực cơ bản này không phải là bẩm sinh mà nó phải được giáo dục phát triển và bồi dưỡng ở con người.

Ở Việt Nam, khái niệm về năng lực được sử dụng rộng rãi trong giáo dục (năng lực giáo viên, năng lực học sinh), quản lý (năng lực lãnh đạo, năng lực nhân viên) và kinh tế (năng lực doanh nghiệp, tổ chức). Năng lực cá nhân được hiểu là những kiến thức, kỹ năng, khả năng và hành vi mà người lao động cần có để đáp ứng yêu cầu công việc, đây chính là yếu tố giúp cá nhân làm việc hiệu quả.

4.2. Yêu cầu về năng lực cán bộ hợp tác xã để xây dựng nông thôn mới

Để xây dựng nông thôn mới thì xã đó phải có tổ hợp tác hoặc hợp tác xã hoạt động hiệu quả. Đây vừa là công cụ hỗ trợ nâng cao thu nhập cho người nông dân thôn, vừa góp phần tạo điều kiện phát huy nội lực rất hiệu quả trong sự nghiệp xây dựng nông thôn mới.[1]

Hợp tác xã đóng vai trò quan trọng trong xây dựng nông thôn mới thể hiện ở việc thực hiện tốt các hoạt động dịch vụ đã tạo điều kiện cho các thành viên, hộ nông dân chuyển dịch cơ cấu cây trồng vật nuôi, áp dụng tiến bộ kĩ thuật vào sản xuất, nâng cao năng suất chất lượng sản phẩm. Phối hợp tích cực với địa phương triển khai công tác phân vùng sản xuất, đầu tư sản xuất theo hướng thâm canh, chuyên canh cao.

Để cán bộ hợp tác xã thực hiện tốt nhiệm vụ của mình trong xây dựng nông thôn mới, yêu cầu về năng lực cán bộ hợp tác xã được cụ thể như trong bảng sau.

Bảng 1. *Yêu cầu về năng lực cán bộ hợp tác xã để xây dựng nông thôn mới*

Nhận thức	Có trình độ chuyên môn, Hiểu biết về các bước xây dựng nông thôn mới ở cấp xã để xây dựng và triển khai các hoạt động cụ thể; Tổ chức tuyên truyền học tập nghiên cứu các chủ trương của Đảng và Nhà nước về xây dựng nông thôn mới; Tư vấn hướng dẫn các hợp tác xã tổ chức lại hoạt động theo Luật Hợp tác xã năm 2012; Tổ chức thực hiện đề án, tham gia giám sát và báo cáo định kỳ kết quả hoạt động của hợp tác xã;

Kỹ năng	Kỹ năng tuyên truyền Kỹ năng huy động sự tham gia Kỹ năng lập đề án có sự tham gia của các nguồn lực; Kỹ năng thu thập thông tin để theo dõi đánh giá và báo cáo
Thái độ	Tự tin và chủ động vận dụng các kỹ năng để thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ của cá nhân trong triển khai thực hiện các hoạt động liên quan đến hợp tác xã để thực hiện tốt công tác xây dựng nông thôn mới.

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

5. Kết quả và thảo luận

5.1. Thực trạng sức khỏe cán bộ, xã viên các hợp tác xã tại huyện Văn Lâm

Qua kết quả khảo sát 420 xã viên và 210 cán bộ quản lý hợp tác xã cho thấy, đa số họ đảm bảo về yếu tố thể chất và tinh thần phục vụ cho công việc. Đối với xã viên nhân lực có sức khỏe tốt chiếm 85%, sức khỏe khá chiếm 15%; đối với cán bộ hợp tác xã có sức khỏe tốt chiếm 81%, sức khỏe khá chiếm 19%, không có người có sức khỏe trung bình. Bởi nhân lực làm cho các hợp tác xã chủ yếu trong độ tuổi lao động, được lựa chọn vào làm việc để nâng cao năng suất và chất lượng. Tuy nhiên, về trạng thái tinh thần tỷ lệ cán bộ có được trạng thái thoải mái chiếm 76,2% cao hơn số xã viên là 66,67%; có 22,62 xã viên và 16,67% số cán bộ thấy bình thường và số người không thoải mái vẫn chiếm tỷ lệ cao. Qua điều tra cho thấy, họ không thoải mái vì thu nhập từ hợp tác xã còn thấp hơn so với việc đi làm các doanh nghiệp trên địa bàn huyện. Đây chính là những khó khăn mà các hợp tác xã đang phải đối mặt trong thời gian này. Do vậy, lãnh đạo các xã, huyện cần có những chính sách hợp lý để các xã viên và cán bộ quản lý gắn bó và làm việc có hiệu quả cho các hợp tác xã góp phần vào nâng cao chất lượng cuộc sống của mọi người và đóng góp vào ngân sách của địa phương.

Bảng 2. *Tình hình sức khỏe nguồn nhân lực hợp tác xã*

Chỉ tiêu	Số lượng (Người)		Cơ cấu (%)	
	Xã viên	Cán bộ	Xã viên	Cán bộ
1. Tình trạng sức khỏe				
- Sức khỏe tốt	357	170	85	81
- Sức khỏe khá	63	40	15	19
- Sức khỏe trung bình	0	0	0	0
2. Trạng thái tinh thần				
- Thoải mải	280	160	66,67	76,2
- Bình thường	95	35	22,62	16,67
- Không thoải mái	45	15	10,71	7,13
Tổng số	420	210	100	100

(Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 2017)

Theo lĩnh vực hoạt động, tình trạng sức khỏe của cán bộ, xã viên hợp tác xã thương mại và dịch vụ có sức khỏe tốt hơn (85%), điều kiện làm việc của họ thuận lợi hơn so với hợp tác xã nông nghiệp.

5.2. Trình độ cán bộ quản lý hợp tác xã

Trình độ nguồn nhân lực là chỉ tiêu đánh giá quan trọng nhất để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của mỗi tổ chức, đơn vị. Trình độ của cán bộ hợp tác xã của Huyện Văn Lâm được thể hiện như trong bảng sau:

Bảng 3. *Trình độ của cán bộ quản lý hợp tác xã huyện Văn Lâm năm 2017*

TT	Tên hợp tác xã	Lĩnh vực hoạt động	Trình độ của cán bộ quản lý HTX (Người)		
1	Lương Tài	Sản xuất dịch vụ nông nghiệp (SXDVNN)	Đại học và trên đại học	Cao đẳng	Trung cấp, sơ cấp, THPT
2	Đại Đồng	SXDVNN		1	5
3	Việt Hưng	SXDVNN			6
4	Chỉ Đạo	SXDVNN			6
5	Minh Hải	SXDVNN		3	5
6	Lạc Đạo	SXDVNN	2	2	8

7	Đình Dù	SXDVNN		2	4
8	Lạc Hồng	SXDVNN	1	2	4
9	Trưng Trắc	SXDVNN		2	3
10	Tân Quang	SXDVNN	1	3	5
11	Như Quỳnh	SXDVNN		2	8
12	Đúc Đồng Lộng Thượng	Sản xuất và thương mại	1	1	9
13	Dược liệu Nghĩa Trai	Sản xuất và thương mại		2	12
14	May Da Ngọc Loan	Sản xuất và thương mại	1	2	10
15	Tái chế Nhựa Minh Khai	Sản xuất và thương mại	1	3	14
16	Đậu Phụ Xuân Lôi	Sản xuất và thương mại		4	12
17	Mộc dân dụng	Sản xuất và thương mại	2	2	15
18	Chế biến bóng bì Bình Lương	Sản xuất và thương mại	1	3	12
19	Giò, Bún, Chả Đình Dù	Sản xuất và thương mại	1	3	10
20	Rượu Lạc Đạo	Sản xuất và thương mại		2	12
	Tổng số		11	39	160

(Nguồn: Phòng Nông nghiệp - Huyện Văn Lâm năm 2017)

Qua bảng số liệu cho thấy rằng, trình độ của cán bộ quản lý thuộc các hợp tác xã chủ yếu tốt nghiệp trung cấp, sơ cấp thậm chí lao động phổ thông. Tổng số cán bộ thuộc nhóm này là 160 người chiếm 76,19%; tỷ lệ tốt nghiệp cao đẳng và đại học chiếm 23,81%. Nguồn nhân lực của hợp tác xã chủ yếu trưởng thành từ kinh nghiệm chứ chưa được đào tạo chuyên môn bài bản. Do đó đã gây ra những khó khăn cho hợp tác trong quá trình chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi.

Đối với lĩnh vực sản xuất và thương mại, trình độ chuyên môn của cán bộ hợp tác xã cao hơn so với lĩnh vực nông nghiệp, 7/11 người có tốt nghiệp đại học; 22/39 người tốt nghiệp cao đẳng. Do đặc thù của lĩnh vực sản xuất thương mại đòi hỏi người cán bộ phải năng động, có kiến thức chuyên môn tốt để nắm bắt thị trường nên yêu cầu về trình độ chuyên môn phải cao hơn so với lĩnh vực nông nghiệp. Mỗi lĩnh vực hoạt động khác nhau có yêu cầu chuyên môn kỹ thuật đối với nhân lực khác nhau trong đó các hợp tác xã hoạt động sản xuất và thương mại đòi hỏi cao hơn về trình độ chuyên môn và tính linh hoạt nhạy bén của nhân lực. Những sản phẩm đòi hỏi tính kỹ thuật cao, sự tuân thủ nghiêm ngặt trong quá trình sản xuất, chế biến. Hoạt động dịch vụ muốn hiệu quả cao đòi hỏi nhân lực phải có óc phân tích, khả năng giao tiếp, sự mềm dẻo, linh hoạt.

5.3. Tính kỷ luật của cán bộ hợp tác xã tại Huyện Văn Lâm

Qua kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu cho thấy rằng hầu hết cán bộ quản lý hợp tác xã có ý thức chấp hành kỷ luật cao với 89% (187 người), 11% cán bộ quản lý tương đối chấp hành kỷ luật trong công việc.

Theo lĩnh vực hoạt động, cán bộ quản lý các hợp tác xã nông nghiệp nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật có 53 người, chiếm 81,5%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành có 12 người chiếm 18,5%. Cán bộ quản lý trong các hợp tác xã sản xuất thương mại nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật có 121 người chiếm 89,6%; tương đối nghiêm chỉnh chấp hành có 10,4%. Có sự chênh lệch về tính kỷ luật là do trong lĩnh vực sản xuất thương mại đòi hỏi mức độ chính xác trong công việc rất cao, sản phẩm làm ra phải có khả năng cạnh tranh cao trên thị trường mới thúc đẩy hoạt động của hợp tác xã phát triển.

5.4. Mức độ hoàn thành công việc của cán bộ hợp tác xã tại Huyện Văn Lâm

Bên cạnh các tiêu chí trên để đánh giá năng lực cán bộ hợp tác xã, nhóm nghiên cứu còn khảo sát mức độ hoàn thành công việc của các cán bộ hợp tác xã. Kết quả chỉ ra rằng 19,04% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 57,14% hoàn thành tốt, 23,82% hoàn thành tốt nhiệm.

Theo lĩnh vực hoạt động, nhóm cán bộ quản lý hợp tác xã dịch vụ nông nghiệp hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm 16,67%; hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 48,95%; hoàn thành nhiệm chiếm 34,38%. Nhóm cán bộ hợp tác xã sản xuất và thương mại mức độ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm 21,41%, hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 65,33%, hoàn thành nhiệm vụ chiếm 13,26%. Như vậy có thể thấy rằng, mức độ hoàn thành công việc ở nhóm

cán bộ hợp tác xã sản xuất và thương mại luôn cao hơn trong lĩnh vực dịch vụ nông nghiệp.

Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu còn căn cứ vào kết quả hoạt động sản xuất của hợp tác xã để đánh giá năng lực của cán bộ quản lý. Nếu cán bộ hợp tác xã có năng lực thì sẽ giúp cho hợp tác xã hoạt động tốt, sản xuất kinh doanh có lãi hoặc cung cấp dịch vụ tốt cho các xã viên. Theo kết quả báo cáo của Phòng nông nghiệp Huyện Văn Lâm cho thấy rằng, trong số 20 hợp tác xã thì có 12/20 hợp tác xã làm ăn có lãi, 6/20 hợp tác xã có kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh hòa vốn và 2/20 hợp tác xã bị lỗ đó là hợp tác xã nông nghiệp Trưng Trắc và Minh Hải [4]. Mặc dù hiệu quả hoạt động của hợp tác xã chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như biến động của thị trường, điều kiện tự nhiên, khả năng cạnh tranh của sản phẩm... tuy nhiên năng lực hay yếu tố con người của hợp tác xã còn nhiều hạn chế và cần được nâng cao phục vụ cho hoạt động xây dựng nông thôn mới hiện nay.

5.5. Đánh giá chung về năng lực cán bộ hợp tác xã tại Huyện Văn Lâm

Qua phân tích các tiêu chí phản ánh ở trên, kết hợp với các thông tin điều tra khảo sát cho thấy rằng năng lực cán bộ hợp tác xã trên địa bàn huyện Văn Lâm vẫn còn có những điểm sau:

Thứ nhất, trình độ của cán bộ hợp tác xã vẫn còn ở mức thấp, chủ yếu cán bộ được phát triển lên nhờ kinh nghiệm làm hợp tác xã, do vậy nhận thức về xây dựng nông thôn mới trên địa bàn huyện còn nhiều lúng túng, chưa chủ động tìm kiếm các nguồn lực cũng như cách thức huy động các nguồn lực vào hoạt động sản xuất, quản lý của các hợp tác xã. Do trình độ có hạn nên cán bộ chưa nắm chắc được hệ thống chính sách, thiếu kiến thức, kỹ năng huy động được sự tham gia nên chưa chủ động trong quy hoạch phát triển; thiếu kiến thức kỹ năng lập kế hoạch có sự tham gia và gắn kết các nguồn lực. Điều đó dẫn đến người dân và các bên liên quan chưa nhận thấy lợi ích của mình trong xây dựng nên ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng huy động đóng góp của người dân địa phương cũng như cộng đồng trên địa bàn xã. Xuất phát từ những khó khăn trong quá trình thực hiện, đối chiếu giữa yêu cầu và thực trạng năng lực của đội ngũ cán bộ hợp tác xã đã xuất hiện những khoảng trống về năng lực trên cả ba mặt nhận thức, kỹ năng và thái độ.

Thứ hai, cán bộ quản lý và các xã viên thuộc hợp tác xã đều có sức khỏe tốt, đáp ứng được yêu cầu công việc. Trạng thái tinh thần của đại đa số nhân lực của hợp tác xã là rất tốt, hài lòng với công việc tuy nhiên vẫn có những người chưa thực sự cảm thấy thoải mái trong quá trình làm việc tại các hợp tác xã.

Thứ ba, tính kỷ luật của cán bộ hợp tác xã tương đối cao, đa số họ nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật công tác đặc biệt trong các hợp tác xã sản xuất và thương mại. Tuy nhiên, để đáp ứng được yêu cầu hội nhập ngày càng cao đòi hỏi người quản lý cần nâng cao tinh thần và trách nhiệm hơn nữa với công việc, có nội quy, quy chế hoạt động rõ ràng để các xã viên nắm bắt được và chủ động trong công việc.

Thứ tư, năng lực của cán bộ hợp tác xã chưa thực sự bộc lộ rõ rệt, tỷ lệ cán bộ quản lý chưa được đào tạo chuyên môn vẫn còn cao. Do đó, vẫn còn sự bảo thủ trì trệ trong công việc, làm việc theo cảm tính, chưa khoa học đặc biệt là công tác quản lý tài chính công.

6. Kết luận

Các hợp tác xã tại huyện Văn Lâm đóng vai trò hết sức quan trọng trong xây dựng nông thôn mới, tập hợp thay đổi cách nghĩ, cách làm cho bà con nông dân, ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật, nâng cao hiệu quả sản xuất đóng góp một phần không nhỏ cho ngân sách nhà nước tại địa phương. Do vậy, để nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý hợp tác xã, huyện Văn Lâm cần phát triển hệ thống đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực cho các hợp tác xã, gắn đào tạo với nhu cầu của hợp tác xã; nâng cao nhận thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của các cán bộ quản lý hợp tác xã. Động viên, khuyến khích cán bộ tự học tập và nâng cao trình độ và năng lực để đáp ứng yêu cầu hội nhập của nền kinh tế.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trung tâm Nghiên cứu Ứng dụng Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên. Mã số đề tài UTEHY .T006.P1718.06.

Tài liệu tham khảo

[1]. Nguyễn Thị Hoa, Đề xuất chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu năng lực cán bộ cấp xã thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới. *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, số **200** tháng 2/2014, tr. 94-99.

[2]. Đặng Thị Hồng Tuyết và cộng sự, Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong các hợp tác xã hiện nay. *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, số **187** tháng 1/2013, tr. 122-132.

[3]. Lương Văn Úc, *Giáo trình Tâm lý học lao động*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội, 2011.
[4]. Phòng nông nghiệp Huyện Văn Lâm, Báo cáo tình hình phát triển kinh tế hợp tác xã tại huyện Văn Lâm giai đoạn 2015-2017.
[5]. Boyatzis, R.. *The competent Manager: A model for Effective Performance*, New York: John Wiley and Sons, 1982.
[6]. Bueno, C. and Tubbs, S., Identifying Global Leadership Competencies: An exploratorty Study. *Joural of American Academy of Business Sep*, 2004, **5**(1/2), pp. 80-87.
[7]. Chakrabarty.R.,S.K.Basu and N. Mazumdar, Metal Analytic Approach to compare competence Indices of an Automobile Company. *Processdings of the 2010 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Dhaka*, Bangladesh, January 9-10, 2010.
[8]. Dave Ulrich, Human Resource Champion. *The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*, Harvard Business Press, 1-1-1997, 281 Pages.
[9]. Kwon, Dae-Bong, Human Capital and its measurement. *The 3rd OECD World Forum on "Statistics, Knowledge and Policy" Chartings Progress, Building Visions, Improving life Busan*, Korea 27-30 Oct, 2009.

CAPABILITY OF CIVIL LABOR COOPERATION IN NEW RURAL DEVELOPMENT IN VAN LAM DISTRICT - HUNG YEN PROVINCE

Abstract:

The paper introduces the concept of capacity and capacity requirements for cooperative workers. On the basis of the results, the authors analyzed the actual status of the cooperative's staff through the criteria of health and mental status, Law and degree of completion. Since then, the authors have identified four constraints that need to be improved by the cooperative management staff in particular the quality of human resources to improve the capacity of the cooperative staff to meet the requirements of integration and the Revolutionary 4.0 now.

Keywords: *Capacity of cadres, cooperatives and new rural areas.*