

# **ĐỔI MỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NỮ THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA**

■ TS. VŨ ĐĂNG MINH (\*)

**T**rong tiến trình phát triển của đất nước, phụ nữ luôn là nguồn nhân lực quan trọng và có những đóng góp không nhỏ vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước trong thực hiện quyền bình đẳng của phụ nữ trong những năm qua đã được triển khai và tổ chức thực hiện nhiều chính sách, giải pháp nhằm tạo điều kiện thuận lợi để phụ nữ tham gia tích cực vào đời sống chính trị - xã hội của đất nước, khẳng định vai trò của phụ nữ trong thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập kinh tế quốc tế. Đội ngũ cán bộ, công chức nữ tăng cả về số lượng và chất lượng, nhiều người giữ vị trí quan trọng trong các cơ quan Đảng và Nhà nước. Có thể khẳng định điều đó thông qua số liệu đại biểu Hội đồng nhân dân (HĐND) là nữ nhiệm kỳ 1999-2004 và nhiệm kỳ 2004-2009 như sau:

- HĐND cấp tỉnh: số đại biểu là nữ có 920 người/3.852 đại biểu, chiếm tỷ lệ 23,88%; tăng 0,55% so với nhiệm kỳ trước.

- HĐND cấp huyện: số đại biểu là nữ có 5.395 người/23.450 đại biểu, chiếm tỷ lệ 23,01%; tăng 2,02% so với nhiệm kỳ trước.

- HĐND cấp xã: số đại biểu là nữ có 54.479 người/278.960 đại biểu, chiếm tỷ lệ 19,53%; tăng 2,92% so với nhiệm kỳ trước.

Số phụ nữ là thành viên của Ủy ban nhân dân (UBND) các cấp nhiệm kỳ 2004-2009 cũng được cải thiện đáng kể. Trong đó:

- UBND cấp tỉnh: số thành viên là nữ có 52 người/552 thành viên uỷ ban, chiếm tỷ lệ 8,61%.

- UBND cấp huyện: số thành viên là nữ có 321 người/4.692 thành viên uỷ ban, chiếm tỷ lệ 6,4%.

- UBND cấp xã: số thành viên là nữ có 1.171 người/41.198 thành viên uỷ ban, chiếm tỷ lệ 3,99%.

Cùng với cán bộ nữ tham gia vào các cơ

quan dân cử, số lượng cán bộ nữ được bổ nhiệm, đề bạt giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp đã khẳng định Đảng và Nhà nước có sự quan tâm, tin tưởng giao trọng trách cho cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo quản lý có ở tất cả các cấp chính quyền từ trung ương đến địa phương. Cụ thể như sau:

- Đối với cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, nữ giữ chức vụ lãnh đạo chiếm tỷ lệ bình quân: 18,95%.

- Đối với cấp huyện nữ giữ chức vụ lãnh đạo chiếm tỷ lệ bình quân: 15,59%.

- Đối với các chi cục thuộc sở, cán bộ nữ chiếm tỷ lệ bình quân 12,84%.

Cán bộ nữ nhận thức đầy đủ hơn vai trò, vị trí, trách nhiệm trong tình hình mới, chủ động khắc phục khó khăn, không ngừng nỗ lực học tập hoàn thiện mình, nâng cao trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao. Hầu hết cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành đảm nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Để đạt được kết quả trên, trong nhiều năm các cấp, các ngành và các địa phương đã tích cực tham mưu và phối hợp cùng với Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của Phụ nữ Việt Nam, Trung ương Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, các bộ, ngành và địa phương tiến hành nhiều biện pháp và các hoạt động có tính chiến lược nhằm phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nữ giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý.

Triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương ba khoá VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ được các cấp uỷ Đảng chỉ đạo gắn với công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ, đã đạt một số kết quả quan trọng, từng bước khắc phục tình trạng hẫng hụt đội ngũ cán bộ nữ ở một số nơi, một số lĩnh vực công tác. Bước đầu đã gắn việc

(\*) Phó Vụ trưởng Vụ Tổng hợp, Bộ Nội vụ

xây dựng qui hoạch với xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ và có chính sách khuyến khích cán bộ nữ tham gia học tập, nâng cao trình độ. Nhiều bộ, ngành và địa phương đã đưa vào nghị quyết để chính quyền tổ chức thực hiện. Hàng năm, các bộ, ngành xây dựng kế hoạch về công tác nữ, trong đó nhấn mạnh đến công tác đào tạo, phát triển cán bộ nữ, làm cơ sở cho các đơn vị triển khai thống nhất. Nhiều bộ, ngành và địa phương đã quán triệt tầm quan trọng, nội dung, mục đích, yêu cầu của công tác cán bộ nữ, đồng thời triển khai thực hiện nghiêm túc, định kỳ đánh giá kết quả thực hiện. Lãnh đạo các cấp chỉ đạo rà soát lại số cán bộ nữ hiện có, xây dựng quy hoạch, đề ra chỉ tiêu phấn đấu cụ thể nhằm tăng cường đội ngũ cán bộ nữ nói chung và cán bộ nữ giữ vị trí lãnh đạo, quản lý.

Xuất phát từ yêu cầu tiêu chuẩn hoá cán bộ, các cấp uỷ đảng chú trọng chỉ đạo tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Do đó, cán bộ, công chức nữ có nhiều cơ hội thuận lợi để tham gia học tập, bồi dưỡng. Nhiều cán bộ nữ do yêu cầu nhiệm vụ, ngoài việc tham gia học tập theo trường lớp, đã tích cực tự học, tự nghiên cứu thông qua hoạt động thực tiễn để nâng cao kiến thức và năng lực góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng cán bộ nữ chưa thực sự gắn với qui hoạch, chưa quan tâm tổ chức các khoá đào tạo phù hợp với đặc điểm cán bộ nữ, nhất là cán bộ nữ đang độ tuổi sinh đẻ và nuôi con nhỏ. Tỷ lệ cán bộ nữ được đào tạo theo yêu cầu tiêu chuẩn hoá cán bộ chiếm tỷ lệ thấp so với nam giới. Vấn đề tạo nguồn chưa được quan tâm thích đáng. Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức nữ còn chậm và chưa đi vào nền nếp. Vì vậy, đội ngũ cán bộ công chức nữ thiếu cả về số lượng và chất lượng dẫn tới thiếu nguồn để bổ sung vào đội ngũ lãnh đạo, quản lý; việc triển khai thực hiện công tác cán bộ nữ thiếu đồng bộ, chưa gắn nhiều với hoạt động quản lý của các cấp.

Thực tiễn quản lý cho thấy, việc hình thành chất lượng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo là một quá trình gồm nhiều giai đoạn và phụ thuộc vào phương pháp kết hợp hay kết nối các khâu tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng, bổ nhiệm và sử dụng. Các phương pháp kết hợp hay kết nối giữa các khâu này được thực hiện như sau:

*Một là, tuyển chọn - bổ nhiệm và sử dụng, là phương pháp tuyển chọn rồi bổ nhiệm và sử dụng ngay vào vị trí lãnh đạo, không qua khâu đào tạo bồi dưỡng.*

*Hai là, tuyển chọn - bổ nhiệm - đào tạo bồi dưỡng, là phương pháp bắt đầu bằng tuyển chọn rồi bổ nhiệm, sau đó mới đào tạo bồi dưỡng. Phương pháp này cũng tương tự như phương pháp thứ nhất nhưng có khâu đào tạo bồi dưỡng sau khi bổ nhiệm.*

*Ba là, tuyển chọn - đào tạo bồi dưỡng - bổ nhiệm, là phương pháp được bắt đầu bằng việc tuyển chọn những người có khả năng và triển vọng sau đó tiến hành đào tạo bồi dưỡng và cất nhắc lên các vị trí lãnh đạo, quản lý cao cấp hơn.*

*Bốn là, đào tạo, bồi dưỡng - tuyển chọn - bổ nhiệm. Với phương pháp này, việc tuyển chọn và bổ nhiệm dựa trên cơ sở nguồn nhân lực đã qua đào tạo, tức là tuyển chọn các đối tượng đã qua đào tạo, đáp ứng đủ tiêu chuẩn để bổ nhiệm ở từng vị trí lãnh đạo, quản lý.*

Qua đây cho thấy, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quan trọng này, thì việc bổ nhiệm cần được tiến hành theo quy trình "đào tạo, bồi dưỡng - tuyển chọn - bổ nhiệm". Trong thực tế, cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam thường được tuyển chọn rồi bổ nhiệm ngay, mà ít chú trọng hoặc bỏ qua khâu đào tạo, bồi dưỡng, hay nói cách khác là chưa quan tâm đến nhân tố trung gian tác động đến năng lực của lãnh đạo.

Song học cái gì, học ở đâu và học như thế nào, là những vấn đề hết sức cơ bản cần quan tâm. Để nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức nữ việc đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp kiến thức cơ bản cũng như cập nhật thông tin là những vấn đề quan trọng, cần tiến hành thường xuyên, liên tục. Hiện nay, việc đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ này chưa có sự đầu tư nghiên cứu đến yếu tố tâm lý và giới tính, thiếu vai trò tổ chức, nội dung chương trình thiếu thống nhất và chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra đối với cán bộ lãnh đạo nữ. Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ hiện nay cần tiến một số biện pháp như sau:

*Thứ nhất, cần sớm nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo kỹ năng, phương pháp lãnh đạo, quản lý cho đối tượng là cán bộ, công chức nữ để chuẩn bị kiến thức và tâm lý làm hành trang cho họ trên mỗi cương vị công tác.*

**Thứ hai, cần tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ hiện nay theo lộ trình sau:**

- Tiến hành điều tra cơ bản đội ngũ cán bộ quản lý là nữ để xác định rõ những mặt hạn chế và yếu kém. Trên cơ sở đó, tiến hành phân định trình độ và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tiếp cận thị trường để từng bước hình thành chương trình đào tạo bồi dưỡng phù hợp với tính đặc thù của đội ngũ cán bộ nữ trong điều kiện nền kinh tế chuyển đổi.

- Cải tiến nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo hướng đáp ứng yêu cầu của tiến trình đổi mới và quá trình toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế. Kiến thức cần thiết trang bị cho cán bộ nữ hiện nay là phương pháp thu thập, xử lý thông tin để ra quyết định; phương pháp dự báo; phương pháp xử lý tình huống và kỹ năng sử dụng các công cụ quản lý hiện đại.

- Đổi mới hình thức đào tạo là tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo theo khu vực nhóm ngành nghề hoạt động (công nghiệp, nông nghiệp, thương mại, dịch vụ...), theo loại hình tổ chức, theo cấp bậc của chức vụ, liên ngành hoặc nội bộ trong một cơ quan, tổ chức.

### **Một số kiến nghị và đề xuất**

1. Cần tiếp tục nâng cao nhận thức quan điểm về bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ. Mạnh dạn đề bạt, bổ nhiệm những phụ nữ ưu tú vào các vị trí lãnh đạo quản lý. Cách làm này vừa tạo cơ hội để họ tự khẳng định mình trong công việc chuyên môn, đồng thời cũng hạn chế được những so bì, đổ kỵ của những người không ủng hộ phụ nữ.

2. Chú trọng công tác xây dựng quy hoạch cán bộ nữ trong quy hoạch tổng thể về cán bộ theo tinh thần các nghị quyết của Đảng. Đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý và xây dựng quy hoạch các chức danh trên, ở mọi lĩnh vực, từ trung ương tới cơ sở nhất thiết phải có cán bộ nữ. Xây dựng quy hoạch cần phải gắn với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đề bạt cán bộ nữ.

3. Thực hiện tốt công tác tạo nguồn cán bộ nữ.

- Công tác tạo nguồn cán bộ nữ cần phải được chú trọng và được đặt trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia. Cần đảm bảo tỷ lệ nữ được tuyển dụng vào các cơ quan ban, ngành theo quy định.

- Cần tăng cường công tác phát hiện, bồi

dưỡng các tài năng nữ từ sớm; có kế hoạch phân công công tác, tạo điều kiện để rèn luyện, phấn đấu trưởng thành. Bên cạnh đó cần có chính sách ưu tiên, khuyến khích, tạo điều kiện tăng tỷ lệ nữ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về chuyên môn, nghiệp vụ, về lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu về tiêu chuẩn hoá cán bộ.

4. Đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ.

- Xây dựng chiến lược đào tạo cán bộ nữ theo từng lĩnh vực, từ đó cụ thể hoá kế hoạch về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ trong các cơ quan, ban, ngành, các tổ chức đoàn thể và các doanh nghiệp nhà nước. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch và việc bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ nữ.

- Đẩy mạnh đào tạo, đào tạo lại theo chức danh và quy hoạch; lựa chọn cán bộ nữ trẻ tuổi, có triển vọng đưa đi đào tạo tại nước ngoài với số lượng và cơ cấu ngành nghề phù hợp.

- Khuyến khích phong trào học tập trong nữ cán bộ, công chức bằng nhiều hình thức: đào tạo tại chỗ, tập trung, tại chức, từ xa, từ thực tiễn...

5. Tiếp tục xây dựng, bổ sung, hoàn thiện chính sách nhằm tạo điều kiện phát triển đội ngũ cán bộ nữ.

Tiến hành rà soát, nghiên cứu xây dựng chính sách ưu đãi về đào tạo, cử tuyển, phụ nữ cấp khu vực... đối với cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ công tác tại địa bàn vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; chính sách trợ cấp cho nữ trong thời gian tham gia các khóa đào tạo dài hạn, cán bộ nữ đi học có con nhỏ.

Bên cạnh đó cần có chính sách ưu tiên, khuyến khích, tạo điều kiện để tăng tỷ lệ cán bộ nữ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về chuyên môn, nghiệp vụ, về lý luận chính trị, ngoại ngữ tin học để đáp ứng được yêu cầu của công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế.

6. Xây dựng cơ chế đảm bảo thực hiện có hiệu quả công tác cán bộ nữ.

Tăng cường sự lãnh đạo toàn diện của các cấp uỷ Đảng, chính quyền đối với công tác cán bộ nữ, đặc biệt trong việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chủ trương của Đảng, đưa vấn đề thực hiện chủ trương của Đảng về công tác cán bộ nữ, công tác vì sự tiến bộ phụ nữ thành một tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị hàng năm□