

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THEO QUAN ĐIỂM BÌNH ĐẲNG GIỚI

Hoàng Thị Cương*

Khoa Quốc tế - ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Bài báo đề cập tới các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ nữ cán bộ quản lý trong các trường Đại học theo quan điểm bình đẳng giới gồm (1) yếu tố khách quan: yêu cầu của xã hội, cơ chế chính sách và văn hóa. (2) yếu tố chủ quan: Nhận thức của nữ cán bộ quản lý về vai trò trách nhiệm của bản thân trong sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học, phẩm chất và năng lực của nữ cán bộ quản lý, những thuận lợi và khó khăn của nữ cán bộ khi tham gia công tác quản lý.

Từ khóa: *nữ cán bộ quản lý, phát triển đội ngũ, bình đẳng giới, phụ nữ Việt Nam, trường Đại học.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong mọi thời đại, tri thức luôn là nền tảng tiến bộ xã hội và đội ngũ trí thức là lực lượng nòng cốt sáng tạo, truyền bá tri thức. Ngày nay, cùng với sự phát triển nhanh chóng của cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại, đội ngũ trí thức trở thành nguồn lực đặc biệt quan trọng, tạo nên sức mạnh của mỗi quốc gia trong chiến lược phát triển. Mục tiêu sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển, cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020 đòi hỏi phải phát huy đến mức cao nhất mọi nguồn lực, tiềm năng trí tuệ của dân tộc, đặc biệt là năng lực sáng tạo của đội ngũ cán bộ quản lý, trong đó lực lượng nữ cán bộ quản lý đã và đang giữ một vị trí hết sức quan trọng.

Trong lịch sử dân tộc ngàn năm dựng nước và giữ nước, phụ nữ Việt Nam nói chung và nữ trí thức nói riêng luôn giữ vai trò và vị trí quan trọng.

Trong thời kỳ đổi mới với bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, để thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, vai trò của nguồn lực trí thức và lực lượng phụ nữ luôn dành được sự quan tâm đặc biệt của Đảng và Nhà nước quan tâm. Điều này được khẳng định mạnh mẽ qua hai Nghị quyết hết sức quan trọng gần đây của Đảng là Nghị quyết số 11 - NQ/TW “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước” và

Nghị quyết số 27 - NQ/TW của Ban chấp hành TW về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Đặc biệt với sự ra đời của Luật bình đẳng giới (năm 2006), vị trí, vai trò của phụ nữ trong xã hội Việt Nam được Pháp luật xác định theo nguyên tắc bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình [2], [5].

Nữ cán bộ quản lý là nhóm tinh hoa của phụ nữ Việt Nam, hội tụ tất cả những phẩm chất tốt đẹp đặc trưng của phụ nữ Việt Nam như chịu thương, chịu khó, cần cù, khéo léo, đảm đang, giỏi việc nước, đảm việc nhà. Với tư cách là một nguồn lực lao động với chức năng “kép”, nữ cán bộ quản lý có cơ cấu tăng nhanh về số lượng, trẻ hóa về chất lượng, đã và đang giữ một vị trí hết sức quan trọng trong chiến lược xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chung ở Việt Nam, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các nguồn lực lao động của đất nước trong thời đại kinh tế hiện nay.

Với ý nghĩa lớn lao cả về mặt lý luận và thực tiễn, nguồn nhân lực nữ cán bộ quản lý đã và đang là một chủ đề nghiên cứu đặc biệt được nhiều nhà khoa học quan tâm. Bên cạnh rất nhiều công trình nghiên cứu được thực hiện và công bố dưới dạng bản cứng (sách, vở...) với nhiều loại ngôn ngữ khác còn có hàng trăm trang web, mạng truyền thông nói về công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nói chung và đội ngũ nữ cán bộ quản lý nói riêng. Vì vậy, trong bài viết này, chúng tôi đề cập và

* Tel: 0983 259988

giới thiệu khái quát về các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển đội ngũ nữ cán bộ quản lý, làm cơ sở lý luận và thực tiễn cho chủ đề nghiên cứu liên quan đến “Phát triển đội ngũ nữ cán bộ quản lý tại Đại học Thái Nguyên theo quan điểm bình đẳng giới” nhằm phát huy nguồn nhân lực nữ trí thức trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

THỰC TRẠNG VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THEO QUAN ĐIỂM BÌNH ĐẲNG GIỚI HIỆN NAY

Theo tài liệu của Tổng cục thống kê, năm 2007, Việt Nam có khoảng 2,6 triệu người có trình độ đại học trở lên (chiếm 4,5% lực lượng lao động, trong đó, có trên 18.000 Thạc sĩ, 16.000 Tiến sĩ và Tiến sĩ Khoa học, trên 6.000 Giáo sư, Phó Giáo sư. Trong đó, nguồn lực nữ chiếm khoảng 42%, phân bố khá đa dạng ở hầu khắp các lĩnh vực hoạt động trong đời sống xã hội, tập trung ở một số lĩnh vực như: Giáo dục và đào tạo (64%). Nhìn chung, đội ngũ nữ cán bộ nước ta hiện nay đang phát triển không ngừng về cả số lượng và chất lượng, những vẫn chưa tương xứng với tiềm năng và với yêu cầu mới của đất nước, đặc biệt trong thời đại kinh tế tri thức và hội nhập. (Ví dụ năm 2016, trường Đại học Y Khoa – Đại học Thái Nguyên nữ cán bộ quản lý chiếm tỉ lệ 16%, trường Đại học Nông lâm – Đại học Thái Nguyên nữ cán bộ quản lý chiếm tỉ lệ 22,2% được thể hiện qua bảng số liệu dưới đây).

Tác giả Trần Thị Bạch Mai cho rằng: “Bố trí công việc phù hợp với khả năng, trình độ, sở trường của nữ cán bộ, là tiền đề để phát huy tốt những năng lực tiềm tàng của họ. Đánh giá công bằng kết quả công việc được giao và khen thưởng kịp thời những cán bộ, giảng viên nữ có thành tích xuất sắc trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Khuyến khích cán bộ

nữ say mê công tác, rèn luyện, nâng cao trình độ về mọi mặt, giữ gìn phẩm chất đạo đức” [4]. Bên cạnh đó, sự tin cậy giao việc và quan tâm giúp đỡ khi giao việc, cũng như cất nhắc vào chức vụ cần thiết và thích hợp với năng lực của họ cũng chính là một cách sử dụng cán bộ nữ một cách đúng đắn.

Bình đẳng giới trong Nhà trường Đại học được thể hiện trong việc bố trí công việc phù hợp với khả năng, trình độ, sở trường của nữ cán bộ, là tiền đề để phát huy tốt những năng lực tiềm tàng của họ. Đánh giá công bằng kết quả công việc được giao và khen thưởng kịp thời những nữ cán bộ quản lý có thành tích xuất sắc. Đồng thời, khuyến khích họ say mê công tác, tự rèn luyện, nâng cao trình độ về mọi mặt, giữ gìn phẩm chất đạo đức. Bên cạnh đó, sự tin cậy giao việc và quan tâm giúp đỡ khi giao việc, cũng như đề bạt cất nhắc nữ cán bộ quản lý ở các chức vụ khác, cần thiết và thích hợp với năng lực của họ cũng là một cách sử dụng nữ cán bộ một cách đúng đắn.

Như vậy, bình đẳng giới trong các trường Đại học là quá trình tạo điều kiện, cơ hội, chính sách để các nữ cán bộ quản lý có điều kiện tham gia vào toàn bộ quá trình phát triển của Nhà trường, họ được sử dụng, phân công công việc một cách hợp lý, được đào tạo, nâng cao trình độ, được đánh giá, nhìn nhận khách quan, công bằng, được hưởng các chế độ chính sách ưu đãi và môi trường làm việc thuận lợi. Chỉ khi có sự công bằng giới, được nhìn nhận đánh giá một cách khách quan, nữ cán bộ quản lý mới có cơ hội được hưởng thụ trọn vẹn thành quả lao động của mình, họ sẽ cảm thấy công sức của bản thân được đánh giá một cách chính xác, từ đó mỗi cá nhân có thể phát huy, cống hiến toàn bộ tài năng của mình cho sự nghiệp phát triển chung của Đại học và toàn xã hội.

Đơn vị	TS nữ cán bộ	Nữ cán bộ quản lý		GS		PGS		TS		Ths	
			%	%	%	%	%	%	%		
ĐHY	317	51	16	0	0	1	1,96	3	5,9	7	13,73
ĐHNL	238	53	22	0	0	1	1,9	6	11,32	3	5,67

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CÁN BỘ QUẢN LÝ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Yếu tố khách quan

Những yêu cầu về đổi mới giáo dục Đại học

Trong các văn kiện trình Đại hội XII, Đảng ta nhấn mạnh sự quan tâm đặc biệt và làm rõ hơn lập trường, quan điểm, tính nhất quán về sự cần thiết phải đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực.

Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, đã từng được khẳng định trong các văn kiện Đảng trước đây, đặc biệt là trong Nghị quyết số 29 của Hội nghị Trung ương 8, khóa XI, khẳng định đây không chỉ là quốc sách hàng đầu, là “chìa khóa” mở ra con đường đưa đất nước tiến lên phía trước, mà còn là “mệnh lệnh” của cuộc sống.

Trong Văn kiện đại hội XII lần này, kế thừa quan điểm chỉ đạo của nhiệm kỳ trước, Đảng ta đưa ra đường lối đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, xác định đây là một kế sách, quốc sách hàng đầu, tiêu điểm của sự phát triển, mang tính đột phá, khai mở con đường phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thế kỷ XXI, khẳng định triết lý nhân sinh mới của nền giáo dục nước nhà “dạy người, dạy chữ, dạy nghề”.

Đổi mới giáo dục, đào tạo cần bắt đầu từ đổi mới quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở giáo dục-đào tạo và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học; đổi mới ở tất cả các bậc học, ngành học.

Tiếp tục đổi mới nội dung giáo dục theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ và ngành nghề; tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Chú trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống, trí thức pháp luật và ý thức công dân. Tập trung vào những giá trị cơ bản của văn hóa, truyền thống và đạo lý dân tộc, tinh hoa

văn hóa nhân loại, giá trị cốt lõi và nhân văn của Chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cương lĩnh, đường lối của Đảng.

Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ở nước ta được nêu trong văn kiện Đại hội XII, về thực chất, là một cuộc cách mạng trong lĩnh vực này, hiệu ứng của nó sẽ làm biến đổi tích cực nhiều mặt của đời sống xã hội Việt Nam, là sự vun trồng “nguyên khí quốc gia”, làm cho nền học vấn nước nhà hưng thịnh, đất nước phát triển bền vững.

Cơ chế, chính sách

Đánh giá cao sự cống hiến của đội ngũ trí thức, trong đó có đội ngũ trí thức nữ, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X đã thảo luận và thông qua một nghị quyết quan trọng - Nghị quyết số 27 - NQ/TW, ngày 6/8/2008 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X “*Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”. Những quan điểm đúng đắn của Đảng về đội ngũ trí thức, trong đó có trí thức nữ đã được khẳng định “Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh là trực tiếp nâng tầm trí tuệ của dân tộc, sức mạnh của đất nước, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị. Đầu tư xây dựng đội ngũ trí thức là đầu tư cho phát triển bền vững... có chính sách và kế hoạch cụ thể để phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng trí thức trẻ, trí thức là những người đã có cống hiến trong hoạt động thực tiễn, trí thức người dân tộc thiểu số và trí thức nữ”.

Trong những năm qua, quan điểm, đường lối của Đảng đã và đang đảm bảo và phát huy vị trí và vai trò tham gia của phụ nữ vào mọi mặt của đời sống xã hội, trong đó có khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo, bởi các quan điểm và đường lối này là những tuyên bố chính thức làm cơ sở đảm bảo hành lang pháp lý cho sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động của đời sống xã hội. Hơn nữa, các quan điểm và đường lối của Đảng được coi là một

công cụ hữu hiệu làm thay đổi nhận thức xã hội về vai trò và khả năng của phụ nữ trong việc tham gia các hoạt động xã hội. Các quan điểm đó đều khẳng định một cách xuyên suốt và nhất quán: phụ nữ có quyền bình đẳng tham gia mọi mặt của đời sống xã hội. Đó cũng là lời căn dặn của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với hệ thống chính trị nước nhà “*Đảng và Chính phủ cần phải có kế hoạch thiết thực để bồi dưỡng cất nhắc và giúp đỡ để ngày thêm nhiều phụ nữ phụ trách mọi công việc lãnh đạo*” [7].

Các quan điểm, đường lối về phụ nữ của Đảng ngày càng được cụ thể hoá hơn nữa trong thời kỳ Đổi mới. Chủ trương của Đảng về công tác phụ nữ và bình đẳng giới được thể hiện xuyên suốt trong các nghị quyết và chỉ thị của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác cán bộ nữ, trong đó có công tác trí thức nữ. Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách cụ thể nhằm tạo điều kiện để phụ nữ phát triển và thúc đẩy bình đẳng giới.

Sau Nghị quyết 04/NQ/TW, ngày 16/5/1999, Ban Bí thư ban hành tiếp Chỉ thị 37/CT-TW “*Về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới*”, nêu rõ một số quy định, biện pháp cụ thể, đó là: Xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ nữ, tăng cường tỷ lệ nữ tham gia quản lý, lãnh đạo và khuyến khích tiềm năng tham gia của phụ nữ, đặc biệt là đội ngũ trí thức, nữ làm khoa học. Những ngành đông nữ và những ngành mà chức năng nhiệm vụ có liên quan đến vấn đề nữ phải có tỉ lệ nữ cán bộ tương xứng, phải có cán bộ nữ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt các cấp. Những nữ cán bộ khoa học có tài, những nữ cán bộ quản lý giỏi cần được khuyến khích sử dụng, khi cần thiết có thể nghỉ hưu ở tuổi 60 như nam giới.

Nghị quyết số 11-NQ/TW ban hành ngày 27/4/2007 về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước thể hiện sự quan tâm lãnh đạo của Đảng với công tác phụ nữ và thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Nghị quyết xác định những mục tiêu quan trọng về

công tác phụ nữ nói chung, trong đó có công tác nữ: Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp CNH, HĐH, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới.

Vai trò của người phụ nữ trong xã hội

Ở khu vực Á Đông, hiếm có dân tộc nào phụ nữ lại đóng vai trò quan trọng trong xã hội như ở Việt Nam. Trong suốt chiều dài lịch sử dân tộc, phụ nữ Việt Nam đã có những đóng góp to lớn cho sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước. Ngay từ những buổi đầu lập nước, khi gặp nạn ngoại bang xâm lược, bà Trưng bà Triệu đã dấy binh khởi nghĩa đánh đuổi quân thù. Thế kỷ 20, qua hai cuộc kháng chiến chống Pháp, chống Mỹ, lịch sử lại ghi nhận hàng vạn tấm gương phụ nữ, các chị, các mẹ không ngại gian khổ, không tiếc máu xương, sẵn sàng chiến đấu, lao động, hy sinh, cống hiến không chỉ cuộc đời mình mà cả con em cho độc lập tự do của Tổ quốc. Phụ nữ không chỉ chiến đấu anh hùng mà đã lao động cần cù, gian khó để vượt lên cảnh đói nghèo và lạc hậu, góp phần xây dựng đất nước ngày càng to đẹp và đàng hoàng hơn. Đảng, Bác Hồ phong tặng phụ nữ Việt Nam tám chữ vàng “Anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang” trong thời kỳ kháng chiến và “Trung hậu, đảm đang, tài năng, anh hùng” trong thời kỳ đổi mới đất nước không chỉ là sự khích lệ, động viên mà còn là sự thừa nhận và đánh giá vai trò to lớn của phụ nữ Việt Nam.

Với truyền thống đó, phụ nữ Việt Nam “giỏi việc nước, đảm việc nhà” tiếp tục vượt qua mọi thành kiến và thử thách, vươn lên đóng góp tích cực vào các hoạt động xã hội, duy trì ảnh hưởng rộng rãi vai trò của mình trên nhiều lĩnh vực như: tham gia quản lý nhà nước; tham gia xóa đói giảm nghèo; xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc; tham gia phòng chống tệ nạn xã hội; thúc đẩy hoạt động đối ngoại nhân dân...

Khi đất nước bước vào kỷ nguyên hội nhập với thế giới, trong công cuộc xây dựng đất nước trên con đường công nghiệp hóa - hiện đại hóa hiện nay, phụ nữ Việt Nam tiếp tục đóng vai trò quan trọng, là động lực thúc đẩy sự phát triển chung của xã hội.

Trong bài phát biểu tại buổi tọa đàm “Vai trò của Phụ nữ Việt Nam trong thế kỷ XXI” do Quỹ Phát triển Phụ nữ Liên Hợp Quốc UNIFEM và Hội phụ nữ Việt Nam tổ chức dưới sự hỗ trợ của các tổ chức Liên Hợp Quốc tại Việt Nam, Chủ tịch Hội phụ nữ Việt Nam Hà Thị Khiết đã khẳng định: *“Trong thành tựu chung của đất nước, có sự đóng góp tích cực của các tầng lớp phụ nữ Việt Nam. Là một lực lượng lao động xã hội đông đảo, phụ nữ Việt Nam đã tỏ rõ vai trò, khả năng, sức sáng tạo của mình trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, thích ứng với sự hội nhập và phát triển theo xu thế chung của nhân loại”*.

Như vậy trong xu thế hội nhập và phát triển của đất nước, phụ nữ Việt Nam tiếp tục phát huy và khẳng định vai trò, vị trí của mình đối với sự phát triển của xã hội. Khi nền kinh tế của chúng ta càng phát triển, phụ nữ càng có nhiều cơ hội hơn. Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế cần phải được khắc phục trong vấn đề bình đẳng giới, nhất là về mặt tư tưởng, quan điểm của con người trong xã hội. Không chỉ có một bộ phận về nam giới chưa nhận thức đúng hoặc có thái độ không chấp nhận vai trò, vị trí của phụ nữ mà ngay chính bản thân nhiều phụ nữ cũng hiểu biết mơ hồ từ đó có những thái độ lệch lạc và không thể có cách giải quyết đúng đắn các vấn đề nảy sinh trong cuộc sống có liên quan đến vai trò, vị trí về giới của mình. Bà Rose Marie Greve, Giám đốc Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) trong buổi tọa đàm “Vai trò của Phụ nữ Việt Nam trong thế kỷ XXI” nói trên, đã từng nhận định: “Đã đạt được rất nhiều thành tựu, nhưng phía trước chúng ta vẫn còn nhiều việc phải làm. Bất bình đẳng giới vẫn còn là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến đói nghèo và là một trong những cản trở cho sự phát

triển bền vững. Người phụ nữ cần phải được bộc lộ hết khả năng của mình cũng như thực thi và hưởng các quyền của mình”.

Yếu tố chủ quan

Nhận thức của nữ cán bộ quản lý về vai trò, trách nhiệm bản thân trong sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học

Theo quy luật tâm lý, nhận thức chi đạo hành vi vì vậy yếu tố đầu tiên có ảnh hưởng đến việc tham gia công tác quản lý của nữ cán bộ quản lý phải bắt đầu từ nhận thức.

Trước yêu cầu mới của xã hội học tập, nữ cán bộ quản lý giáo dục không chỉ hào hứng mọi người học tập thường xuyên mà phải là tấm gương cho đội ngũ về học tập thường xuyên, suốt đời. Người nữ cán bộ quản lý cần phải hiểu biết một cách sâu sắc về những yêu cầu của đổi mới giáo dục đại học. Cụ thể là đổi mới nội dung giáo dục theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ và ngành nghề; tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Chú trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống, tri thức pháp luật và ý thức công dân. Tập trung vào những giá trị cơ bản của văn hóa, truyền thống và đạo lý dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại, giá trị cốt lõi và nhân văn của Chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cương lĩnh, đường lối của Đảng. Tăng cường giáo dục thể chất, kiến thức quốc phòng, an ninh và hướng nghiệp. Dạy Ngoại ngữ và Tin học theo hướng chuẩn hóa, thiết thực, bảo đảm năng lực sử dụng của người học. Quan tâm dạy tiếng nói và chữ viết của các dân tộc thiểu số; dạy tiếng Việt và truyền bá văn hóa dân tộc cho người Việt Nam ở nước ngoài. Nói một cách khác, yếu tố đầu tiên của triết lý giáo dục Việt Nam hiện nay là tăng cường yếu tố dạy người-chủ nhân của chế độ mới, của xã hội xã hội chủ nghĩa.

Nữ cán bộ quản lý giáo dục cần có kế hoạch chiến lược về nghiên cứu khoa học, tự học, tự bồi dưỡng về các kiến thức chính trị - xã hội, chuyên môn - nghiệp vụ quản lý, đo lường và đánh giá trong giáo dục, công nghệ thông tin, ngoại ngữ... để phát triển chính mình. Muốn

trở thành cán bộ quản lý chất lượng cao phải có tính kiên nhẫn, sự khổ luyện, lòng can đảm, tự tin... trong học tập thường xuyên và phấn đấu suốt đời cho sự nghiệp.

Trong thời đại thông tin, vai trò của nữ cán bộ quản lý giáo dục không hề giảm mà có cơ hội tăng lên, đòi hỏi họ cần phải có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông; làm chủ được môi trường công nghệ thông tin và truyền thông mới, vận dụng công nghệ thông tin và truyền thông vào quản lý có hiệu quả, đồng thời phải chuẩn bị về mặt tâm lý cho một sự thay đổi cơ bản của họ khi bổ sung và cập nhật kiến thức chuyên môn - nghiệp vụ quản lý và sẽ phải đối mặt với sự gia tăng về số lượng người học, do đó nữ cán bộ quản lý phải chỉ đạo giáo viên, giảng viên dạy số lượng người học đông hơn, đa dạng hơn theo các cách thức khác nhau dùng các phương pháp và công nghệ mới. Đặc biệt người nữ cán bộ quản lý cần thể hiện trách nhiệm tổ chức, điều hành một cách chuyên nghiệp các công việc trong Nhà trường Đại học.

Quản lý giáo dục hiện đại đã và đang có thêm nhiều nội dung mới, đòi hỏi nữ cán bộ quản lý phải tiếp nhận và biết vận dụng nhiều phương pháp và phương tiện quản lý hiện đại phù hợp và có hiệu quả. Do vậy, yêu cầu tất yếu cần làm hiện nay là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý mà cách làm chủ yếu là thông qua đào tạo - bồi dưỡng.

Phẩm chất và năng lực của nữ cán bộ quản lý

Phẩm chất

Trong các tiêu chuẩn của một cán bộ nhà trường Đại học đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành cũng nhấn mạnh tiêu chuẩn phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp. Tiêu chuẩn liên quan đến ý thức trách nhiệm với công việc, về phẩm chất chính trị, về đạo đức nghề nghiệp, về lối sống, tác phong làm việc, giao tiếp, ứng xử... Phẩm chất quan trọng nhất được thể hiện thông qua tinh thần trách nhiệm cao, ý thức tự chủ và trách nhiệm xã hội trong các hoạt động thực hiện nhiệm vụ của mình và được đánh giá thông qua mức

độ hoàn thành công việc với kết quả được xã hội ghi nhận.

Về chính trị: Kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh với tính cách là nền tảng tư tưởng và kim chỉ nam cho hoạt động của Đảng ta, dân tộc ta. Kiên định phấn đấu thực hiện và bảo vệ mục tiêu, lý tưởng của Đảng ta, của dân tộc ta là độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Đó là mục tiêu, lý tưởng mà Đảng ta, Hồ Chí Minh, dân tộc ta đã lựa chọn, chiến đấu, giành thắng lợi từng bước rất to lớn và bảo vệ thành công trong suốt thế kỷ XX vừa qua.

Trong mọi lời nói và hành động phải trung thành và quán triệt tư tưởng Nhà nước Việt Nam là nhà nước của dân, do dân và vì dân, thể hiện khối đại đoàn kết toàn dân trên nền tảng liên minh công nông và tầng lớp trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Thực hiện nhất quán nguyên tắc tập trung dân chủ như là nguyên tắc căn bản trong tổ chức, sinh hoạt và hoạt động của Đảng.

Về đạo đức: Người nữ cán bộ quản lý cần có tinh thần trách nhiệm cao, trung thành và hết lòng với công việc được giao.

Về trí tuệ: Người nữ cán bộ quản lý cần phải có tính sáng tạo, linh hoạt và óc phê phán. Óc phê phán thể hiện ở chỗ nhà quản lý cần biết phân biệt rõ đúng, sai trước khi đưa ra quyết định cuối cùng. Nhà quản lý cần phải năng động, sáng tạo, không bao giờ chấp nhận những kết luận có sẵn.

Một lãnh đạo chính trực có thể giành được lòng tin của mọi người và sẽ được ngưỡng mộ vì sự đồng nhất của những giá trị cốt lõi bên trong. Những phẩm chất này có thể coi như một hình mẫu tiêu biểu để mọi người noi theo, cũng như giúp cho toàn bộ tổ chức, Nhà trường Đại học xây dựng những giá trị văn hoá hữu hiệu và có sức mạnh lớn lao.

Năng lực

**** Năng lực chung***

Đối với cán bộ quản lý cần có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng được khả năng công tác,

nghiên cứu khoa học. Người lãnh đạo cần có ý thức tự học tập, bồi dưỡng, rèn luyện, nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cũng như phẩm chất đạo đức, tác phong nghề nghiệp; Thường xuyên tham gia các chương trình, khóa học nâng cao trình độ chuyên môn, tích cực tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học ứng dụng trong công tác quản lý và phục vụ thực tế cuộc sống.

Về năng lực giao tiếp: Năng lực này đòi hỏi sự tinh tế, linh hoạt, kiến thức cũng như kinh nghiệm xã hội của nhà quản lý. Các kỹ năng giao tiếp giúp con người nâng cao sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau trên cơ sở nhận diện, công nhận các giá trị và nhu cầu của các đối tượng giao tiếp. Công nhận và chia sẻ các giá trị và thành tựu của người khác hoàn toàn không phải là việc đơn giản dù giá trị đó là của cấp dưới hay đồng nghiệp, hoặc cấp trên.

Về năng lực ngoại ngữ, tin học: Người quản lý cần đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa năng lực ngoại ngữ và tin học; tăng cường khả năng sử dụng ngoại ngữ trong giao tiếp, viết bài báo quốc tế, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, thúc đẩy hội nhập quốc tế; áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành, giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học và các lĩnh vực khác.

** Năng lực chuyên biệt*

Về năng lực tổ chức: Năng lực này thể hiện ở sự phát triển trí tuệ, ý chí, đảm bảo cho người lãnh đạo nhận thức sâu sắc hoạt động quản lý cũng như cải tiến quá trình quản lý; có khả năng lập kế hoạch hoạt động cho từng giai đoạn phát triển, tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ cho sự phát triển của Nhà trường.

Về năng lực ra quyết định quản lý: Nhà lãnh đạo cần nắm bắt tình, cập nhật, thay đổi các thông tư, quy định, quyết định... để đưa ra các ý tưởng và định hướng triển khai cho sự phát triển của nhà trường từ đó tạo cho mình một tầm nhìn chiến lược.

Phẩm chất và năng lực không thể tách rời trong một chủ thể lãnh đạo. Phẩm chất làm nền tảng cho năng lực phát triển; năng lực lại

thể hiện phẩm chất khi nó căn cứ trên các phẩm chất và năng lực, đặc biệt là những phẩm chất và năng lực biểu hiện thành những kết quả có giá trị và cống hiến lớn của người lãnh đạo cho sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa, đẩy nhanh quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội trên đất nước ta.

NHỮNG THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN CỦA NỮ CÁN BỘ KHI THAM GIA CÔNG TÁC QUẢN LÝ

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm lãnh đạo công tác phụ nữ, chăm lo tới lực lượng phụ nữ và phát triển đội ngũ cán bộ nữ thông qua việc ban hành các chỉ thị, nghị quyết, luật pháp, chính sách liên quan tới công tác phụ nữ và công tác cán bộ nữ. Ngày 27/4/2007, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 11-NQ/TW (Nghị quyết số 11) về công tác phụ nữ với quan điểm "xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng" và nhiệm vụ "xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học nữ có trình độ cao, cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa". Đồng thời, Luật Bình đẳng giới được Quốc hội thông qua năm 2007 là một bước tiến quan trọng, là công cụ để thực hiện bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Đây là điều kiện thuận lợi giúp người phụ nữ có cơ hội đóng góp sức mình vào sự phát triển chung của xã hội.

Tuy nhiên thực tế cho thấy nữ trí thức Việt Nam vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống và nhiều trở ngại, hạn chế trong bước đường phấn đấu trưởng thành. Sự khác biệt về giới là yếu tố cơ bản khiến người phụ nữ phấn đấu trở thành một nhà khoa học khó khăn hơn nam giới. Con đường bước ra khỏi cánh cửa gia đình để đi vào các hoạt động khoa học của phụ nữ bao giờ cũng là con đường đầy chông gai, không phải người phụ nữ nào cũng có thể vượt qua được.

Do điều kiện thực tế hiện nay, nhiều cán bộ khoa học nữ phải dành không ít thời gian cho công việc nội trợ, quán xuyến gia đình, chăm sóc con cái, cũng vì vậy mà nhiều người quá tải về sức lực, thiếu thời gian nghỉ ngơi, trau dồi kiến thức, cập nhật thông tin; gánh nặng gia đình làm giảm sút sự thăng tiến, vươn lên của họ, tạo cho họ tâm lý an phận, ít nỗ lực phấn đấu. Vấn đề giải quyết hài hoà giữa sự nghiệp và gia đình luôn là bài toán khó đối với phụ nữ.

KẾT LUẬN

Bài báo đã đưa ra một số nội dung tổng quát, nghiên cứu sơ bộ về các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển đội ngũ nữ cán bộ quản lý trong các trường đại học. Từ đó thấy được đóng góp không nhỏ vào sự phát triển bền vững của Nhà trường nói chung phải kể đến vai trò của đội ngũ nữ cán bộ quản lý, là cơ sở lí luận và thực tiễn cho công tác phát triển đội ngũ nữ cán bộ quản lý tại các cơ sở giáo dục thành viên tại Đại học Thái Nguyên.

SUMMARY

FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF FEMALE MANAGERS AT UNIVERSITIES FROM GENDER EQUALITY PERSPECTIVE

Hoang Thi Cuong*

International School – TNU

This paper refers to the factors affecting the development of female managers at universities from gender equality perspective, including (1) objective factors: the social requirements, mechanism, policies and culture; (2) subjective factors: perception of female managers about the roles and responsibilities of female managers for the cause of higher education innovation, quality and capacity of female managers, and the advantages and disadvantages of female staff in management.

Keywords: *female managers, staff development, gender equality, Vietnamese women, universities.*

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Thị Vân Anh, Lê Ngọc Hùng (1996), *Phụ nữ, giới và phát triển*, Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
2. Bộ Chính trị, *Nghị quyết số 11-NQ/TW “về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngày 27 tháng 4 năm 2007”*.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (1994), *Chỉ thị 15/NQ-ĐT “về việc đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong ngành giáo dục đào tạo trong tình hình mới”*.
4. Trần Thị Bạch Mai (2005), *Luận án tiến sĩ “Cơ sở lý luận và thực tiễn của các giải pháp tăng cường vai trò đội ngũ cán bộ nữ trong hoạt động quản lý nhà trường Đại học”*.
5. Quốc hội Nước CHXHCN Việt Nam (2006), *Luật Bình đẳng giới*.
6. Theo Báo cáo kết quả giám sát thực hiện bình đẳng giới ở Việt Nam, năm 2009, www.na.gov.vn.
7. Hồ Chủ tịch (1970), *Mấy vấn đề giải phóng phụ nữ*, Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Quyết định số 970/QĐ-BGDĐT, phê duyệt kế hoạch về bình đẳng giới của ngành giáo dục giai đoạn 2012-2015*.

Ngày nhận bài: 22/9/2016; Ngày phản biện: 03/10/2016; Ngày duyệt đăng: 31/03/2017

* *Tel: 0983 259988*