

GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ CẤP XÃ Ở THANH HÓA ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHIỆM VỤ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Đỗ Phương Anh¹, Lê Đình Tư¹

TÓM TẮT

Nghiên cứu này đánh giá thực trạng đội ngũ và năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ nữ cán bộ cấp xã ở tỉnh Thanh Hóa, trong đó chỉ ra tỷ lệ tham gia, ưu điểm và hạn chế về năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ; phân tích, định hướng phát triển của tỉnh Thanh Hóa trong thời gian tới, các yêu cầu đối với nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ nữ cấp xã trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở đó bài báo đề xuất một số giải pháp để nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ nữ cán bộ cấp xã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Từ khóa: Cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ, năng lực lãnh đạo.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năng lực lãnh đạo, quản lý là tổng hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ, trách nhiệm của các chủ thể lãnh đạo, quản lý vận dụng để đề ra các chủ trương, tổ chức thực hiện đạt kết quả và hiệu quả khi thực hiện chức trách, nhiệm vụ của mình trong một thể chế, hệ thống chính trị nhất định. Trong hệ thống chính trị cấp xã ở nước ta, năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã nói chung, cán bộ nữ nói riêng có vai trò quan trọng, quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở.

Khi xem xét năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ nữ cấp xã chúng ta cần phải quan tâm đến một số phương diện chủ yếu sau đây:

Từ phương diện giới, cần nhận thức những đặc điểm về thực trạng năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ cấp xã trong mối tương quan so sánh với năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ nam cấp xã. Từ đó, làm rõ mặt mạnh, mặt yếu của cán bộ nữ, nhận biết những hạn chế, rào cản xã hội và bất bình đẳng về cơ hội trong việc phát huy năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ [8; tr.25].

Từ phương diện chính trị và công tác tổ chức cán bộ, năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ phụ nữ là thực tế khả năng hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý của toàn bộ đội ngũ cán bộ nữ trong hệ thống chính trị ở cấp xã bao gồm các khía cạnh: (1) Tỷ lệ cán bộ nữ trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý; (2) Cơ cấu về trình độ học vấn chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước của đội ngũ cán bộ nữ; (3) Cơ cấu độ tuổi và sức khỏe của đội ngũ cán bộ nữ; (4) Cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực công tác của cán bộ nữ; (5) Đánh giá về thành tích, hiệu quả, chất lượng công tác của đội ngũ cán bộ nữ cấp xã [8; tr.26].

¹ Phòng Quản lý Đào tạo và Nghiên cứu khoa học, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa
Email: ledinhthukh@gmail.com

Từ phương diện nhân cách - cá nhân, năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ được thể hiện trong các khía cạnh và tiêu chí sau: (1) Năng lực nhận thức nắm bắt thông tin, phân tích tình hình đối tượng; (2) Năng lực hoạch định chính sách, xây dựng chương trình kế hoạch, dự án; (3) Năng lực triển khai tổ chức, thực hiện chương trình, kế hoạch, dự án; (4) Năng lực nhìn nhận đánh giá cán bộ làm cơ sở cho công tác tuyển chọn, bố trí nhân sự, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; (5) Năng lực tuyên truyền, thuyết phục, tạo động lực cho cấp dưới và quần chúng Nhân dân một cách tích cực, sáng tạo và hiệu quả; (6) Năng lực giải quyết các xung đột, tranh chấp, mâu thuẫn xảy ra trong thực tiễn lãnh đạo, quản lý [8; tr.26].

Các kỹ năng cần thiết của người lãnh đạo, quản lý nữ bao gồm: Giao tiếp, khả năng lao động (cường độ, thời gian lao động, khả năng chịu đựng áp lực công việc và cách giải tỏa stress...); kết quả, hiệu quả lao động của cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý thông qua việc hoàn thành chức năng, nhiệm vụ kế hoạch của bản thân và của tổ chức mà họ phụ trách. Đây là tiêu chí và chỉ báo quan trọng nhất để đánh giá năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ. Ngoài ra có thể xem xét triển vọng phát triển của cán bộ nữ trên cơ sở so sánh thành tích công tác với độ tuổi, sức khỏe, khả năng học tập, thăng tiến [8; tr.27].

2. NỘI DUNG

2.1. Thực trạng năng lực của đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý cấp xã ở tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn hiện nay

Bước vào thời kỳ đổi mới đất nước, vấn đề phụ nữ và công tác cán bộ nữ được quan tâm hơn bao giờ hết nhất là trong giai đoạn hiện nay, khi quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế diễn ra sâu sắc và toàn diện trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Văn kiện Đại hội lần thứ XII của Đảng xác định rõ nội dung lãnh đạo công tác phụ nữ là: *“Nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần của phụ nữ; thực hiện tốt bình đẳng giới, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển tài năng. Nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện luật pháp và chính sách đối với lao động nữ, tạo điều kiện và cơ hội để phụ nữ thực hiện tốt vai trò và trách nhiệm của mình trong gia đình và xã hội. Kiên quyết đấu tranh chống các tệ nạn xã hội và xử lý nghiêm minh theo pháp luật các hành vi bạo lực, buôn bán, xâm hại nhân phẩm phụ nữ”* [7; tr.163].

Quán triệt thực hiện tốt chủ trương của Đảng, trong những năm qua, việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ cán bộ nữ ở cấp xã nói riêng được các cấp ủy, chính quyền trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa đặc biệt quan tâm, nhờ đó, đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa đã có những chuyển biến tích cực cả về tỷ lệ tham gia và năng lực công tác. Cụ thể:

Thứ nhất, tỷ lệ phụ nữ tham gia và giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý ở cấp xã ngày càng tăng qua các nhiệm kỳ. Theo kết quả điều tra, khảo sát và thu thập thông tin, tính đến tháng 7 năm 2019, toàn tỉnh có 12.848 cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã). Trong đó số lượng cán bộ, công chức nữ là 3.921 người, chiếm tỷ lệ 30,8%. Trong nhiệm kỳ 2015 - 2020 và 2016 - 2021, cán bộ nữ tham gia BCH Đảng ủy xã, phường, thị

trần là 1.633 chi, chiếm 17,6% (tăng 2,5% so với nhiệm kỳ trước); Ủy viên Ban Thường vụ có 211 chi đạt 8,1% (cao hơn so với nhiệm kỳ trước 1,5%). Nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã: 3.798/16.031, đạt 23,69% (tăng 3,4% so với nhiệm kỳ trước) [1].

Bảng 1. Cơ cấu cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý ở cấp xã

Bí thư ĐU - CT HĐND	Phó Bí thư ĐU - CT UBND	Phó CT HĐND	Phó CT UBND	CT MTTQ	CT Hội nông dân	BT Đoàn Thanh niên	Công chức
48	53	114	46	109	127	156	2.777
7,55%	13,6%	18%	6,1%	17,1%	20%	17%	36,3%

Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Ban Tổ chức 27 huyện, thị xã, thành phố

Thứ hai, về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị và kiến thức về quản lý nhà nước: Trong số 3.921 cán bộ, công chức nữ cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, có 96 người có trình độ trên Đại học (chiếm tỷ lệ 3%), Cao đẳng/Đại học 3.297 người (chiếm tỷ lệ 84%), Trung cấp 512 người (chiếm tỷ lệ 13%). Trình độ Trung cấp Lý luận chính trị là 3.528 người, chiếm tỷ lệ 90%; cao cấp lý luận chính trị 96 người (chiếm tỷ lệ 3%); sơ cấp 295 người (chiếm tỷ lệ 7,5%). Trình độ Quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch Chuyên viên chính 119 người (chiếm tỷ lệ 3%), Chuyên viên 2.631 người (chiếm tỷ lệ 67%); chưa được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước 1.171 người (chiếm tỷ lệ 30%) [1]. Như vậy, đa số cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý cấp xã đã được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị và kiến thức về quản lý hành chính nhà nước. Theo đó, đã từng bước nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã góp phần phát triển đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương.

Bảng 2. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị và kiến thức về quản lý nhà nước của cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý cấp xã

Trình độ chuyên môn			Trình độ LLCT			Trình độ QLNN	
Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	CVC	CV
96	3.297	512	96	3.528	295	119	2.631
3%	84%	13%	3%	90%	7,5%	3%	67%

Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Ban Tổ chức 27 huyện, thị xã, thành phố

Thứ ba, về ý thức, tinh thần, thái độ, trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ. Đa số nữ cán bộ lãnh đạo quản lý cấp xã luôn có thái độ làm việc đúng mực, đúng nguyên tắc và có kỷ luật; luôn nỗ lực vươn lên để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Trung thực, thẳng thắn trong góp ý, phê bình với cấp trên, cấp dưới và đồng nghiệp, có tinh thần tự phê đối với bản thân; luôn sẵn sàng phục vụ Nhân dân, gương mẫu đi đầu trong công tác, có tinh thần trách nhiệm đối với đời sống của Nhân dân địa phương, luôn trấn trở trước những khó khăn ở địa phương; có quyết tâm đưa địa phương nơi mình công tác ngày càng phát triển về mọi mặt, thực hiện dân chủ, công bằng, văn minh [1].

Thứ tư, về kỹ năng thực hiện hoạt động lãnh đạo, quản lý. Qua kết quả điều tra, khảo sát, kết quả đánh giá cán bộ, công chức hàng năm và các nhận xét đánh giá trong quy trình bầu cử, bổ nhiệm cho thấy đa số nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa có khả năng nắm bắt thông tin, phân tích và xử lý tốt các thông tin trong quá trình lãnh đạo, quản lý; có khả năng triển khai tổ chức, thực hiện chương trình, kế hoạch, dự án phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; có năng lực tuyên truyền, thuyết phục, vận động quần chúng Nhân dân chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Đặc biệt nhiều cán bộ, lãnh đạo quản lý nữ cấp xã được đánh giá cao ở sự khéo léo, mềm mỏng trong giải quyết các vấn đề nóng ở địa phương, vận dụng khá thành thạo những kiến thức và kinh nghiệm vào thực hiện chức trách, nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý trên các lĩnh vực ở cơ sở [1].

Thứ năm, về cơ cấu độ tuổi của đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo quản lý cấp xã. Theo tổng hợp số liệu từ Ban Tổ chức 27 huyện, thị xã, thành phố, số lượng cán bộ nữ ở nhóm tuổi từ 30 đến 45 là 2.059 chi, chiếm tỷ lệ 52,5%; cán bộ nữ có độ tuổi trên 45 là 1.662 chi, chiếm tỷ lệ 42,4%; cán bộ nữ dưới 30 tuổi là 200 chi, chiếm tỷ lệ 5,1%. Như vậy nhóm tuổi từ 30 đến dưới 45 và từ 45 tuổi trở lên chiếm tỷ lệ rất cao [1]. Đây là độ tuổi mà hầu hết phụ nữ đã hoàn thành nhiệm vụ sinh nở và nuôi con nhỏ, có thời gian để học tập, nâng cao trình độ, đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tiễn trong công tác lãnh đạo quản lý, có bản lĩnh, phương pháp, kỹ năng làm việc... là một trong những yếu tố góp phần nâng cao chất lượng hoạt động lãnh đạo quản lý, hiệu quả công việc.

Đánh giá chung: Nét nổi bật của đội ngũ cán bộ nữ cấp xã trên địa bàn Thanh Hóa đó là không ngừng phấn đấu nỗ lực vươn lên, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, có nhiều đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, nhất là trong phong trào xây dựng nông thôn mới, xây dựng đô thị văn minh, xanh sạch đẹp; có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với Đảng, Tổ quốc và Nhân dân, hết lòng phục vụ Nhân dân, luôn có ý thức vươn lên khắc phục khó khăn, giữ vững phẩm chất, đạo đức. Ở bất kỳ vị trí công tác nào, cán bộ nữ cũng thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, trung thực, thẳng thắn, khiêm tốn, thực hành tiết kiệm, ít để xảy ra tình trạng tham nhũng, lãng phí; biết lắng nghe ý kiến của Nhân dân, dân chủ trong công tác lãnh đạo, quản lý, có tác phong làm việc khoa học; Mặt khác, được sự quan tâm, tạo điều kiện của Đảng và Nhà nước đã tạo môi trường thuận lợi để giới nữ có cơ hội phát triển toàn diện và tham gia hầu hết trên các lĩnh vực xã hội. Những đóng góp tích cực và cụ thể của phụ nữ và thành quả của công cuộc đổi mới đã dần làm thay đổi những định kiến về vai trò phụ nữ trong xã hội, khiến xã hội phải thừa nhận phụ nữ có khả năng tham gia lĩnh vực chính trị không thua kém nam giới và nhìn nhận, đánh giá đúng hơn về vai trò, vị trí của đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung và lãnh đạo, quản lý cấp xã nói riêng.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc phát triển đội ngũ nữ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh còn những mặt hạn chế nhất định. Cụ thể:

Một là, tỷ lệ phụ nữ tham gia bộ máy lãnh đạo, quản lý ở cấp xã trong thời gian qua có tăng nhưng chưa tương xứng với tỷ lệ nữ trong dân số, trong lực lượng lao động và có sự phát triển không đều ở các lĩnh vực, vị trí. Theo đó, phụ nữ ít giữ vai trò cấp trưởng và

thường được bố trí đảm nhận những lĩnh vực “mềm” như văn hoá, xã hội, nguồn cán bộ nữ hiện tại và lâu dài thiếu hụt nghiêm trọng. Số phụ nữ đảm nhiệm vai trò Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp xã còn thấp, tỷ lệ ở các vị trí lãnh đạo chủ chốt còn rất khiêm tốn: Bí thư Đảng ủy (kiêm Chủ tịch Hội đồng nhân dân) chiếm 7,55%; Chủ tịch Ủy ban nhân dân chiếm tỷ lệ 4%. Tỷ lệ bình quân phụ nữ tham gia các vị trí chủ chốt cấp xã đạt 9,6% [1].

Hai là, về trình độ lý luận chính trị, kiến thức về quản lý Nhà nước: Còn 295 người có trình độ sơ cấp chính trị, chiếm tỷ lệ 7,5%; 1.171 người chưa được trang bị kiến thức quản lý nhà nước, chiếm tỷ lệ 30% trong tổng số nữ cán bộ, công chức cấp xã [1].

Ba là, năng lực làm việc của đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém, một bộ phận cán bộ nữ làm việc thiếu tính chuyên nghiệp, vị trí việc làm đang đảm nhận không đúng chuyên môn, sở trường. Một bộ phận đáng kể cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý không thích ứng kịp với những biến đổi của xã hội, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh hội nhập quốc tế, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; thiếu kiến thức về chuyên môn. Kỹ năng hoạt động còn bất cập về nhiều mặt. Tính quyết đoán, chủ động, sáng tạo trong hoạt động lãnh đạo quản lý chưa cao, nhất là trong những tình huống cấp bách cần ra quyết định.

2.2. Những vấn đề đặt ra trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ nữ cấp xã tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn hiện nay

Trong nhiệm kỳ qua, với tinh thần đoàn kết, đồng sức, đồng lòng, nỗ lực phấn đấu của Đảng bộ, chính quyền và Nhân dân trong tỉnh, Thanh Hóa đã đạt được những thành tựu quan trọng: kinh tế tăng trưởng nhanh và đột phá, đứng đầu các tỉnh Bắc Trung Bộ và nằm trong nhóm dẫn đầu cả nước; là một trong những tỉnh có số lượng xã, huyện đạt chuẩn nông thôn mới cao nhất cả nước; môi trường đầu tư và kinh doanh được cải thiện cùng với cải cách thủ tục hành chính đã thúc đẩy các khu vực kinh tế phát triển đa dạng, nhất là khu vực kinh tế ngoài nhà nước. Kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội, đặc biệt là hạ tầng giao thông không ngừng được cải thiện, kết nối các đô thị, các trung tâm kinh tế trong và ngoài tỉnh. Một số cơ sở hạ tầng kinh tế quan trọng được hình thành như cảng nước sâu Nghi Sơn, cảng hàng không Thọ Xuân...; văn hóa, xã hội có nhiều tiến bộ, an sinh xã hội được chăm lo, đời sống vật chất và tinh thần của người dân được nâng lên rõ rệt; GRDP bình quân đầu người năm 2020 ước đạt 2.670 USD, đứng đầu các tỉnh Bắc Trung bộ, gấp 3,3 lần năm 2010. Tỷ lệ hộ nghèo giảm mạnh, nhất là ở các huyện miền núi. Hơn 60.000 lao động được giải quyết việc làm trung bình mỗi năm; chính sách dân tộc, tôn giáo được đảm bảo thực hiện tốt [3].

Để tiếp tục đưa Thanh Hoá trở thành một cực tăng trưởng mới của khu vực và cả nước, là hạt nhân quan trọng trong phát triển kinh tế vùng Bắc Trung bộ và vùng Bắc bộ, tạo động lực để thúc đẩy, lôi kéo kinh tế của các tỉnh lân cận phát triển, Dự thảo Báo cáo Chính trị của BCH Đảng bộ tỉnh khoá XVIII tại Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX chỉ rõ phương hướng phát triển của Thanh Hoá đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 là: “Tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ; phát huy truyền

thống văn hóa, lịch sử, khát vọng thịnh vượng và sức mạnh đại đoàn kết toàn dân; phát triển kinh tế nhanh và bền vững trên cơ sở coi phát triển nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới là nền tảng, công nghiệp - xây dựng là trọng tâm, dịch vụ là quan trọng; tập trung phát triển 4 trung tâm kinh tế động lực, 5 trụ cột tăng trưởng, 6 hành lang kinh tế; tăng cường ứng dụng và chuyển giao các tiến bộ khoa học công nghệ; đẩy mạnh xã hội hóa, nâng cao chất lượng các hoạt động văn hóa - xã hội và đời sống của Nhân dân; giải quyết có hiệu quả các vấn đề xã hội; chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu và bảo vệ môi trường; bảo đảm vững chắc quốc phòng - an ninh, giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội; phấn đấu đến năm 2025 trong nhóm các tỉnh dẫn đầu cả nước - một cực tăng trưởng mới ở phía Bắc của Tổ quốc, đến năm 2030 trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại” [3].

Trước bối cảnh và yêu cầu phát triển của tỉnh Thanh Hóa trong thời gian tới, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ nữ cấp xã ở tỉnh Thanh Hóa phải đáp ứng các yêu cầu sau:

Phải xây dựng được đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, luôn trung thành với lợi ích của Đảng, của quốc gia, của dân tộc và Nhân dân; kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về mục tiêu lý tưởng, độc lập dân tộc và đường lối đổi mới của Đảng; chấp hành nghiêm sự phân công của tổ chức, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Phải có tri thức kiến thức và năng lực thực tiễn quản lý kinh tế, quản lý xã hội, thích ứng với cơ chế thị trường và yêu cầu đòi hỏi của tình hình hội nhập quốc tế và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; Nắm vững chủ trương, định hướng, cơ chế, chính sách về phát triển kinh tế - xã hội, các văn bản liên quan đến hội nhập quốc tế của đất nước, của tỉnh, huyện từ đó triển khai tổ chức thực hiện sáng tạo, có hiệu quả vào điều kiện cụ thể của địa phương, thúc đẩy kinh tế địa phương phát triển theo hướng bền vững.

Phải am hiểu pháp luật, tôn trọng pháp luật, chấp hành đầy đủ các quy định của pháp luật; thường xuyên rèn luyện, giữ gìn phẩm chất, đạo đức, lối sống của người cán bộ đảng viên, không có biểu hiện suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; đồng thời giữ gìn phẩm chất đạo đức truyền thống của người phụ nữ đó là “Tự tin - Tự trọng - Trung hậu - Đảm đang”.

Có năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý, tâm huyết với công việc, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trên cơ sở thực hiện nghiêm túc pháp luật, đáp ứng được các yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hoá và chủ động trong quá trình hội nhập quốc tế.

Có phương pháp làm việc khoa học dân chủ, tận tụy với công việc, sát cơ sở, gần bó mật thiết với nhân dân; linh hoạt, chủ động, sáng tạo trong quá trình giải quyết, xử lý công việc trước những diễn biến phức tạp, mau lẹ do tác động của tình hình thế giới... Đặc biệt, phải có khả năng chủ động ứng phó với những âm mưu “diễn biến hoà bình” của các thế lực thù địch và những vấn đề an ninh phi truyền thống khác có tác động tới địa phương; đảm bảo giữ gìn bản sắc văn hoá dân tộc, giữ vững ổn định xã hội, quốc phòng, an ninh ở cơ sở.

Có hiểu biết về tình hình kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước. Có khả năng chỉ đạo và giải quyết tốt nhiệm vụ trên lĩnh vực được phân công, cũng như các vấn đề bức xúc ở địa phương.

2.3. Một số giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho cán bộ nữ cấp xã ở tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn hiện nay

Để nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và phát triển đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã hiện nay ở Thanh Hóa, cần thực hiện một số nhiệm vụ, giải pháp sau:

Thứ nhất, tiếp tục nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền, xã hội về bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ trong hệ thống chính trị.

Trước hết, các cấp ủy Đảng, nhất là cấp ủy Đảng ở cơ sở phải nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ để từ đó nâng cao trách nhiệm, tạo sự thống nhất trong các cấp ủy Đảng về công tác cán bộ nữ. Lãnh đạo thực hiện nghiêm túc các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công tác cán bộ nữ. Đồng thời, giáo dục cho cán bộ nam ở xã, phường, thị trấn về ý thức bình đẳng giới trong các cơ hội phát triển, biết ủng hộ và thừa nhận sự phát triển của cán bộ nữ; kiên quyết đấu tranh với mọi thành kiến, kỳ thị, ích kỷ, cản trở, quay lưng, chống đối bình đẳng giới. Trong hệ thống chính trị, người phụ nữ được đối xử bình đẳng, được trân trọng và tạo điều kiện phấn đấu, công tác sẽ giúp nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã.

Thứ hai, tiếp tục nâng cao phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống.

Theo quy định hiện nay, trình độ lý luận là tiêu chí cứng bắt buộc, chuẩn mực đầu tiên đối với tất cả cán bộ lãnh đạo quản lý, kể cả cán bộ đã và đang trong diện quy hoạch, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm. Vì vậy, trước hết cần thực hiện nghiêm túc chế độ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị; bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã.

Hàng năm, cấp ủy cấp huyện, các tổ chức chính trị - xã hội chủ động rà soát về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị của cán bộ nữ cấp xã; cử cán bộ nữ đi đào tạo, bồi dưỡng kịp thời, phù hợp. Đồng thời cần có sự gắn kết giữa công tác quy hoạch cán bộ với công tác đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá, sử dụng cán bộ; chú trọng, ưu tiên đối với cán bộ nữ trẻ, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số.

Ngoài ra, cần tiếp tục tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã đương chức và dự nguồn, nhất là thế hệ trẻ, trong đó chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, về truyền thống lịch sử, văn hóa của dân tộc; kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa đào tạo với rèn luyện trong thực tiễn và đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Thứ ba, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ nữ cấp xã.

Rà soát, bổ sung, hoàn thiện hệ thống thể chế chính sách về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở tỉnh Thanh Hóa, tạo cơ sở nền tảng vững chắc cho công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã, trong đó quy định rõ trách nhiệm của các cơ quan,

đơn vị quản lý, sử dụng cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng tiếp tục cải tiến nội dung, chương trình theo hướng vừa nâng cao kiến thức vừa phát triển phẩm chất, năng lực cho người học; quan tâm nâng cao chất lượng các khoá đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho cán bộ nữ cấp xã.

Tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trên địa bàn tỉnh, bao gồm từ công tác tuyển sinh, mở lớp đến thực hiện nội dung chương trình, quản lý học viên và cấp văn bằng, chứng chỉ; đồng thời kiên quyết xử lý nghiêm các vi phạm trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, thực hiện đúng quy định về phân cấp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Thủ tướng Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ tư, tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chủ trương, chính sách về bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ.

Các cấp ủy Đảng cần tiếp tục quan tâm đúng mức đến việc tạo nguồn, quy hoạch, bố trí, sử dụng, luân chuyển cán bộ nữ. Quán triệt sâu sắc và tổ chức thực hiện tốt Nghị quyết số 11/NQ-TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tiếp tục cụ thể hóa và lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về sự phát triển của phụ nữ và bình đẳng giới trong thời kỳ hội nhập Quốc tế, nhất là tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW, ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về “Tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới”, gắn trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền các cấp đối với công tác cán bộ nữ trong giai đoạn hiện nay. Thực hiện xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các địa phương phải tiến hành theo đúng quy trình và hướng dẫn của Tỉnh ủy. Đảm bảo tỷ lệ cán bộ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp ở Thanh Hoá tương xứng với năng lực và sự phát triển của lực lượng lao động nữ.

Kịp thời sơ kết, đánh giá và nhân rộng các điển hình tiên tiến, bảo đảm cho công tác nữ cán bộ cấp xã có sự chuyển biến đồng bộ, vững chắc; phát hiện và biểu dương khen thưởng những địa phương, những cán bộ có trách nhiệm, có cách làm hay về xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt cấp xã.

Thứ năm, có chế độ chính sách đặc thù đối với cán bộ nữ

Các cấp ủy, chính quyền tỉnh Thanh Hóa đã chỉ đạo các cơ quan chuyên môn thực hiện tốt các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, về tinh giảm biên chế, chế độ tiền lương, sắp xếp cán bộ dôi dư... theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương Đảng khóa XII, *Về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*; Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của BCH TW khóa XII, *về cải cách chính sách tiền lương*; Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung chế độ đãi ngộ đối với cán bộ cơ sở; Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ, *Sửa đổi*,

bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố... đồng thời, quan tâm thực hiện chính sách đãi ngộ cán bộ nữ, thực hiện tốt chính sách phụ cấp, hỗ trợ kinh phí khen thưởng, chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ những cán bộ gia đình khó khăn và gia đình gặp rủi ro, góp phần quan trọng cổ vũ động viên cán bộ nữ an tâm công tác, phấn khởi thực hiện nhiệm vụ được giao. Quan tâm hơn đến chế độ trợ cấp đi học, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho cán bộ nữ; kịp thời động viên được đội ngũ nữ cán bộ, công chức chuyên trách và bán chuyên trách đương chức tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ và công tác.

3. KẾT LUẬN

Trong những năm qua, được sự quan tâm đặc biệt của cấp ủy, chính quyền các cấp, đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa đã có những chuyển biến tích cực cả về tỷ lệ tham gia và năng lực công tác. Theo đó, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, kiến thức về quản lý nhà nước được nâng lên; kỹ năng công tác, thái độ, trách nhiệm, phương pháp làm việc chuyên nghiệp và hiệu quả. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác phát triển đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã ở Thanh Hoá vẫn còn những hạn chế như: tỷ lệ phụ nữ tham gia bộ máy lãnh đạo, quản lý ở cấp xã chưa tương xứng với tỷ lệ nữ trong dân số, trong lực lượng lao động và có sự phát triển không đều ở các lĩnh vực, vị trí; năng lực làm việc, kỹ năng công tác của một số cán bộ nữ có mặt còn hạn chế, yếu kém... Bước vào thời kỳ mới, Thanh Hóa phấn đấu trở thành một cực tăng trưởng mới của khu vực và cả nước, là hạt nhân quan trọng trong phát triển kinh tế vùng Bắc Trung bộ và vùng Bắc bộ, tạo động lực để thúc đẩy, lôi kéo kinh tế của các tỉnh lân cận phát triển đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong đó có đội ngũ cán bộ nữ cấp xã phải *có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, năng động, sáng tạo, có tư tưởng đột phá, dám xả thân vì sự phát triển của tỉnh* [5; tr.11], góp phần xây dựng Thanh Hoá đến năm 2025 trong nhóm các tỉnh dẫn đầu cả nước, đến năm 2030 trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, sớm thực hiện thắng lợi “khát vọng thịnh vượng” và trở thành tỉnh “kiểu mẫu” như sinh thời Bác Hồ kính yêu hằng mong muốn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đỗ Phương Anh (2019), *Nghiên cứu giải pháp phát triển đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa*, Báo cáo kết quả điều tra khảo sát đề tài Nghiên cứu Khoa học cấp tỉnh.
- [2] Ban Bí thư (2018), *Chỉ thị số 21-CT/TW về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*.
- [3] Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa khóa XVIII (2020), *Dự thảo Báo cáo chính trị của BCH Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa khóa XVIII tại Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh khóa XIX*.

- [4] Bộ Chính trị (2017), *Nghị quyết số 11-NQ/TW về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*
- [5] Bộ Chính trị (2020), *Nghị quyết số 58-NQ/TW ngày 05/8/2020 về xây dựng và phát triển tỉnh Thanh Hóa đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*
- [6] Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
- [7] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà nội.
- [8] Nguyễn Đức Hạt (2009), *Nâng cao năng lực cho cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*, Nxb. Chính trị sự thật.

SOLUTIONS TO IMPROVING LEADERSHIP AND MANAGEMENT CAPACITY OF THE FEMALE OFFICERS AT COMMUNE LEVEL IN THANH HOA PROVINCE TO MEET THE CURRENT MISSION REQUIREMENTS

Do Phuong Anh, Le Dinh Tu

ABSTRACT

This study has shown the status of leadership and management capacity of female officers at commune level in Thanh Hoa province. In which, it has shown the participation rate, advantages and limitations of leadership and management capacity of the team. Contemporary, it pointed out the development orientation of Thanh Hoa province in the coming time; requirements for improving leadership and management capacities of the current female officers at commune level. On that basis, some solutions have proposed to improve leadership and management capacities for female officers at commune level to meet the task requirements in the new situation.

Keywords: *Leadership, female leaders, manageability.*

** Ngày nộp bài: 4/9/2020; Ngày gửi phản biện: 28/9/2020; Ngày duyệt đăng: 29/1/2021*