

CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ QUẢN LÝ HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ CÁC CẤP TỈNH ĐIỆN BIÊN

Nguyễn Thanh Minh¹, Lương Thị Hồng Nhung²
Trần Đình Chúc³

Tóm tắt

Mục đích nghiên cứu đề tài là tìm ra giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên. Nhóm tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu như thống kê mô tả, phân tổ thống kê, so sánh để phân tích, đánh giá thực trạng và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên giai đoạn (2016 - 2018). Đồng thời chỉ ra những mặt đạt được, hạn chế tồn tại và nguyên nhân của nó tới chất lượng cán bộ quản lý Hội các cấp tỉnh Điện Biên. Từ đó nhóm tác giả đề xuất bốn giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ trong tình hình mới.

Từ khóa: Công chức, công chức (cán bộ) quản lý, chất lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giải pháp, Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên.

QUALITY OF MANAGERIAL STAFF IN WOMEN'S UNION OF ALL LEVELS IN DIEN BIEN PROVINCE

Abstract

The purpose of this research is to find solutions to improve the quality of managers of the Women's Union of all levels in Dien Bien province. The authors use research methods such as descriptive statistics, statistical groups, comparisons to analyze and assess the situation and factors affecting the quality of the management of the managerial staff of all levels in Women's Union in Dien Bien province from 2016 to 2018. Concurrently, we point out the achievements, limitations and causes to the quality of the managerial staff. Then, the authors propose four solutions to improve the quality of the managers of the Women's Union in Dien Bien Province, contributing to the successful implementation of tasks in the new situation.

Keywords: Government officials and public employees (officials), quality of managers, solutions, Dien Bien Women's Union.

JEL classification: J5, J52.

1. Đặt vấn đề

Hội Liên hiệp Phụ nữ (LHPN) các cấp tỉnh Điện Biên là một tổ chức chính trị - xã hội tập hợp các tầng lớp phụ nữ trên địa bàn tỉnh. Với mục đích của Hội là hoạt động vì bình đẳng, phát triển của phụ nữ, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của phụ nữ. Để đạt được mục đích trên những năm qua, đội ngũ cán bộ quản lý Hội các cấp tỉnh Điện Biên đã không ngừng phấn đấu, học tập, rèn luyện và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, năng lực quản lý để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác. Tuy nhiên, thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý Hội các cấp tỉnh Điện Biên năm 2018 cho thấy còn ở mức rất khiêm tốn, cụ thể là: Người có trình độ THPT chỉ đạt 68,83%, có trình độ đại học và sau đại học là 65 người (chiếm 42,21%), đã qua bồi dưỡng trình độ quản lý nhà nước chiếm 32,47%, còn 91 (59,09%) người dưới trình độ trung cấp lý luận chính trị đặc biệt còn 33 người chưa qua lớp đào tạo lý luận chính trị nào. Thời đại ngày nay, thời đại của công nghiệp 4.0 vấn đề đặt ra là phải xây dựng cho được đội ngũ cán bộ quản lý trong đó có cán bộ quản lý Hội phụ nữ đủ năng lực, trình độ để thực thi công vụ. Hay nói cách khác là phấn

đấu đến năm 2025: Xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định [1]. Xuất phát từ lý do đó nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu “Chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên” nhằm đánh giá đúng thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên để góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ của tỉnh trong tình hình mới.

2. Cơ sở lý luận về chất lượng cán bộ quản lý

- Công chức: Công chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật [5].

Theo vị trí công tác công chức được phân loại thành công chức lãnh đạo (quản lý, điều hành, chỉ huy); công chức chuyên môn nghiệp vụ và công chức thừa hành phục vụ. Công chức lãnh đạo là những người thực hiện chức năng quản lý điều

hành công việc của những công chức dưới quyền. Đó là thủ trưởng và những người trong ban lãnh đạo trong hệ thống cơ quan nhà nước các cấp.

- **Chất lượng:** Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc [4].

- **Chất lượng nguồn nhân lực** thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực, được biểu hiện thông qua các tiêu chí: Sức khỏe, trình độ chuyên môn, trình độ học vấn và phẩm chất tâm lý xã hội [6]. Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái trí lực, thể lực, phong cách đạo đức, lối sống và tinh thần của nguồn nhân lực.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: Người cán bộ, công chức có chất lượng thì phải hội đủ các tiêu chuẩn đức và tài, phẩm chất và năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phong cách, phương pháp công tác tốt trong đó phẩm chất, đạo đức là yếu tố hàng đầu. Chất lượng của đội ngũ công chức quản lý (cán bộ quản lý) được đánh giá dưới góc độ phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý các cấp còn được đánh giá dưới góc độ khả năng thích ứng, xử lý các tình huống phát sinh của người cán bộ, công chức đối với công vụ được giao.

Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý là chỉ tiêu tổng hợp chất lượng của từng cán bộ. Đối với cán bộ quản lý các cấp muốn xác định chất lượng cao hay thấp ngoài việc đánh giá phẩm chất đạo đức phải có các chỉ tiêu đánh giá trình độ năng lực và sự tín nhiệm của nhân dân địa phương. Để nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức quản lý cần phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng và số lượng công chức.

Như vậy, các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý không chỉ bao gồm một mặt, một khía cạnh nào đó, mà nó bao gồm cả một hệ thống, được kết cấu như một chỉnh thể toàn diện từ chất lượng của từng cán bộ cho đến cơ cấu số lượng nam nữ, độ tuổi, thành phần của đội ngũ cùng với việc bồi dưỡng, giáo dục, phân công, quản lý, kiểm tra giám sát và thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của bộ máy chính quyền.

- Có hai nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ đó là nhóm nhân tố khách quan (Phát triển kinh tế - xã hội, định kiến giới) và nhóm nhân tố chủ quan (Nhận thức của cán bộ Hội và chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội).

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thu thập thông tin thứ cấp và sơ cấp

3.1.1. Thu thập thông tin thứ cấp

Thu thập từ các tài liệu có liên quan như báo cáo của Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên, sách báo, tạp chí, công trình nghiên cứu, các thông tin trên các Website của ngành, của đơn vị tổ chức có liên quan.

3.1.2. Thu thập thông tin sơ cấp

Tiến hành điều tra, phỏng vấn cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên (Cán bộ chuyên trách cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã/phường) theo mẫu phiếu với các câu hỏi được in sẵn. Phân trả lời được thiết kế theo thang đo Likert 5 mức độ.

Xác định mẫu điều tra: Tổng số cán bộ chuyên trách hội các cấp tỉnh Điện Biên 185 (cấp tỉnh 20; cấp huyện 35; cấp xã, phường, thị trấn 130 cán bộ), nhóm tác giả điều tra toàn bộ.

3.2. Phương pháp phân tích thông tin

Bài viết sử dụng phương pháp thống kê mô tả để thống kê mô tả chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên, qua đó để phân tích, đánh giá thực trạng, các nhân tố ảnh hưởng và rút ra kết luận; phương pháp so sánh (gồm cả số tuyệt đối và số tương đối) được dùng để so sánh chất lượng cán bộ quản lý giữa các năm với nhau, so sánh đối chiếu giữa thực tế với các chủ trương chính sách... để thấy được sự khác biệt và tìm ra nguyên nhân từ đó có đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ quản lý trong thời gian tới.

4. Chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên

Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên được thành lập tháng 3/1953, mục tiêu tôn chỉ của Hội là vì sự bình đẳng và tiến bộ của phụ nữ, vì hạnh phúc của phụ nữ, trẻ em và các gia đình. Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên là một tổ chức thống nhất với hệ thống tổ chức chặt chẽ ở các cấp: Tỉnh, huyện và cơ sở (xã/phường). Trong đó cấp tỉnh là cơ quan đầu não, quan trọng nhất trong định hướng chiến lược của tổ chức qua các thời kỳ. Để thấy rõ chất lượng cán bộ quản lý Hội các cấp tỉnh Điện Biên nhóm tác giả tập trung nghiên cứu các nội dung: *Năng lực chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và quản lý nhà nước, tình trạng sức khỏe và thể lực, kỹ năng thực thi công vụ của cán bộ quản lý.*

4.1. Thực trạng chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên

4.1.1. Năng lực chuyên môn nghiệp vụ

Về trình độ văn hóa: Trình độ văn hóa đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh.

Bảng 01: Trình độ văn hóa của cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên giai đoạn 2016 - 2018

STT	Chức danh	Tổng số		Trình độ văn hóa			
		SL (người)	Tỷ lệ (%)	THCS		THPT	
				SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
I	Năm 2016	145	100	62	42,76	83	57,24
	Cán bộ cấp tỉnh	3	2,07	1	0,69	2	1,38
	Cán bộ cấp huyện	15	10,34	7	4,83	8	5,52
	Cán bộ cấp xã/phường	127	87,59	54	37,24	73	50,34
II	Năm 2017	149	100	45	30,20	104	69,80
	Cán bộ cấp tỉnh	3	2,01	0	0,00	3	2,01
	Cán bộ cấp huyện	17	11,41	2	1,34	15	10,07
	Cán bộ cấp xã/phường	129	86,58	43	28,86	86	57,72
III	Năm 2018	154	100	24	15,58	130	84,42
	Cán bộ cấp tỉnh	4	2,60	0	0,00	4	2,60
	Cán bộ cấp huyện	20	12,99	0	0,00	20	12,99
	Cán bộ cấp xã/phường	130	84,42	24	15,58	106	68,83

Nguồn: Báo cáo thống kê của Hội Liên hiệp Phụ nữ Tỉnh Điện Biên

Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên giai đoạn (2016-2018) mới ở mức trên trung bình, cán bộ có trình độ THPT đã tăng lên qua các năm nhưng chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn (năm 2016 là 57,24% thì năm 2018 là 68,83% trong tổng số cán bộ quản lý Hội). Tuy nhiên, vẫn còn một lượng cán bộ hội có trình độ văn hóa thấp làm hạn chế đến khả năng nhận thức cũng như năng lực triển khai nhiệm vụ được giao. Chi tiết được phản ánh ở bảng 01.

Trình độ chuyên môn: Trình độ chuyên môn của cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp

Tỉnh Điện Biên những năm qua đã được nâng lên đáng kể (cán bộ có trình độ đại học và sau đại học năm 2016 là 56 thì năm 2018 là 65 người), đây là điều thuận lợi để giải quyết công việc chuyên môn. Tuy nhiên, vẫn còn một số cán bộ quản lý Hội tỉnh chưa được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ (năm 2016 còn 20 trong tổng số 145 người (chiếm 13,79%) và năm 2018 có 11/ 154 người (chiếm 7,14%), số cán bộ này tập trung chủ yếu ở cấp huyện, xã nên cũng gặp không ít khó khăn trong công tác chuyên môn. (Chúng ta có thể xem chi tiết tại bảng 02).

Bảng 02: Trình độ chuyên môn của cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên giai đoạn 2016 – 2018

STT	Cấp quản lý	Tổng số		Chưa qua đào tạo		Đã qua đào tạo các trình độ			
		SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Sau đại học
I	Năm 2016	145	100	20	13,79	30	39	56	0
	Cán bộ cấp tỉnh	3	2,07	0	0,00	0	2	1	0
	Cán bộ cấp huyện	15	10,34	5	3,45	3	4	3	0
	Cán bộ cấp xã/phường	127	87,59	15	10,34	27	33	52	0
II	Năm 2017	149	100	15	10,07	35	39	58	2
	Cán bộ cấp tỉnh	3	2,01	0	0,00	0	1	1	1
	Cán bộ cấp huyện	17	11,41	4	2,68	2	5	5	1
	Cán bộ cấp xã/phường	129	86,58	11	7,38	33	33	52	0
III	Năm 2018	154	100	11	7,14	31	42	65	5
	Cán bộ cấp tỉnh	4	2,6	0	0,00	0	0	2	2
	Cán bộ cấp huyện	20	12,99	4	2,60	1	4	10	1
	Cán bộ cấp xã/phường	130	84,42	7	4,55	30	38	53	2

Nguồn: Báo cáo thống kê của Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên

Về trình độ tin học, ngoại ngữ

Do Nhà nước chưa quy định bắt buộc và hoạt động của Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên, ngoại ngữ ít được sử dụng trong công việc hàng ngày, chính vì vậy việc học tập, rèn luyện nâng cao trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên chưa thực sự quan tâm. Theo thống kê năm 2018 tỷ lệ cán bộ có chứng chỉ ngoại ngữ thấp (đạt 51.14%) tương đương 95 người. Về trình độ tin học có cao hơn do yêu cầu công việc và quy định nên số người có chứng chỉ và sử dụng thành thạo máy vi tính là 124 người, chiếm tỷ lệ 67,03%, tuy nhiên còn 61 người chưa có chứng chỉ tin học là do tuổi đời đã cao.

Qua nghiên cứu thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên cho thấy năng lực chuyên môn nghiệp vụ đã được nâng lên đáng kể. Có được kết quả này là do có sự lãnh đạo, chỉ đạo của tỉnh và Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên. Mặc dù vậy, công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý Hội Liên

hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên thời gian qua còn nhiều hạn chế.

4.1.2. Lý luận chính trị và quản lý nhà nước

Về trình độ lý luận chính trị

Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên đã được quan tâm, chú trọng và có sự thay đổi tích cực trong giai đoạn (2016-2018), số lượng cán bộ chưa qua đào tạo năm 2016 là 53 người thì năm 2018 giảm xuống còn 33 người. Số cán bộ còn lại đều đã có trình độ sơ cấp đến cao cấp, cử nhân. Năm 2018, số người có trình độ cao cấp, cử nhân chính trị mới là 22 người, chiếm tỷ lệ 14,29% và vẫn còn 91 người dưới trình độ trung cấp. (Thể hiện trên bảng 03).

Về trình độ quản lý nhà nước

Đội ngũ cán bộ quản lý Hội tỉnh Điện Biên đã qua bồi dưỡng trình độ quản lý nhà nước ở các năm là thấp (năm 2018 số người đã được đào tạo là 50 người chiếm 32,47%, số người chưa qua đào tạo là 104 người chiếm 67,53%). Chi tiết được phản ánh ở bảng 03.

Bảng 03: Trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước của đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên

STT	Tiêu chí	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
I	Lý luận chính trị	145	100	149	100	154	100
1	Chưa qua đào tạo	53	36,55	41	27,52	33	21,43
2	Sơ cấp	46	31,72	54	36,24	58	37,66
3	Trung cấp	26	17,93	35	23,49	41	26,62
4	Cao cấp, cử nhân	20	13,80	19	12,75	22	14,29
II	Quản lý nhà nước	145	100	149	100	154	100
1	Chưa qua đào tạo	114	78,62	113	75,84	104	67,53
2	Đã qua đào tạo	31	21,38	36	24,16	50	32,47

Nguồn: Báo cáo thống kê của Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên

Như vậy, trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước của đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên chưa đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn. Để nâng cao nhận thức về lý luận chính trị và quản lý nhà nước cho đội ngũ cán bộ quản lý Hội bên cạnh ý thức trách nhiệm của cá nhân thì rất cần có chính sách hỗ trợ đặc thù.

4.1.3. Tình trạng sức khỏe và thể lực

Về độ tuổi cán bộ chủ chốt: Tuổi từ 35 đến 45 tuổi chiếm tỷ lệ 39.46%, độ tuổi này con người được đánh giá là đội ngũ trẻ, khỏe, đầy nhiệt huyết, hăng hái nhất; từ 45 đến dưới 55 tuổi đạt 34.59% đây được xem là độ tuổi có sức khỏe, uy tín, kinh nghiệm, chuyên môn; độ tuổi dưới 35 hiện có 30 người, chiếm tỷ lệ 16.22% đây là đội ngũ trẻ là nguồn đào tạo bồi dưỡng kế cận đội ngũ cán bộ chủ chốt của tỉnh. Hằng năm cán bộ công

chức tỉnh Điện Biên đều được thăm khám sức khỏe tại các phòng khám từ tuyến huyện trở lên. Theo kết quả điều tra năm 2018, trong 154 người được hỏi có 129 người tự đánh giá tình trạng sức khỏe ở mức tốt, 24 người tự đánh giá ở mức trung bình, 01 người không có ý kiến. Như vậy đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên về cơ bản đủ điều kiện sức khỏe để đáp ứng yêu cầu của công việc hiện tại.

4.1.4. Kỹ năng thực thi công vụ

Dựa vào tiêu chí đánh giá cán bộ ở địa phương đó là: Kỹ năng quyết định, thuyết trình, lãnh đạo, sử dụng máy tính, ngoại ngữ, giải quyết vấn đề, soạn thảo văn bản, tổ chức cuộc họp, làm việc theo nhóm, giao tiếp.

Để đánh giá tâm lực của đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên, nhóm tác giả sử dụng bảng hỏi đối với 185 cán bộ

công chức (CBCC), dựa trên 3 chỉ tiêu: Thái độ tiếp dân; ý thức chấp hành chủ trương, chính sách; chấp hành nội quy, quy chế. Kết quả đội ngũ cán bộ quản

lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên được đánh giá loại khá và tốt. Tuy nhiên, về thái độ tiếp dân CBCC chỉ đánh giá đạt mức trung bình.

Bảng 04: Bảng tổng hợp đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên về tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân

STT	Nội dung	Số người đánh giá	Tỷ lệ %
I	Quá trình giải quyết công việc		
1	Lịch sự nhiệt tình, đúng mực	138	74,59
2	Cửa quyền, hách dịch	26	14,05
3	Không có ý kiến	24	11,36
II	Kết quả giải quyết công việc		
1	Trả đúng hạn	158	85,05
2	Trả kết quả sai hạn	27	14,95
III	Biểu hiện tham nhũng, tiêu cực		
1	Không có biểu hiện tham nhũng	154	83,24
2	Có biểu hiện tham nhũng	31	16,76

Về tinh thần và thái độ phục vụ của cán bộ, trên bảng 04 ta thấy, có 138 ý kiến (chiếm 74,59%) đánh giá cán bộ lịch sự, nhiệt tình, đúng mực, có 158 ý kiến cho rằng trả kết quả đúng hạn (chiếm 85,05%) và có 154 ý kiến cho rằng cán bộ không có biểu hiện tham nhũng tiêu cực trong giải quyết công việc. Tuy nhiên vẫn còn một bộ phận có ý thức thái độ kém trong thực thi công vụ (chiếm 25,41%).

4.2. Phân tích các nhân tố tác động đến chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên

4.2.1 Nhóm nhân tố khách quan

* Nhân tố phát triển kinh tế - xã hội:

“Hỗ trợ phụ nữ phát triển kinh tế” mà Nghị quyết Đại hội đại biểu phụ nữ tỉnh khóa XI, nhiệm kỳ 2016 - 2021 đã đề ra, nhằm tạo điều kiện để phụ nữ khởi nghiệp, vươn lên phát triển kinh tế, xóa đói giảm nghèo. Thực hiện nhiệm vụ này, các cấp Hội phụ nữ toàn tỉnh đang quản lý gần 725 tỷ đồng với 544 tổ và 19.367 thành viên tham gia. Ngoài ra, các cấp Hội còn vận động khai thác và quản lý nguồn vốn từ các chương trình, dự án thành lập các nhóm cổ phần tài chính tự quản (VSLA) tạo nguồn vốn tại chỗ cho phụ nữ vay phát triển kinh tế với tổng vốn 4,1 tỷ đồng; đề xuất và triển khai thực hiện các dự án “Thúc đẩy tài chính toàn diện vì phụ nữ dân tộc thiểu số” với nguồn vốn tài trợ 425,94 triệu đồng; dự án hỗ trợ sinh kế cho phụ nữ khuyết tật tại một số xã của huyện Nậm Pồ với tổng kinh phí 150 triệu đồng. Duy trì 195 nhóm cổ phần tài chính tự quản với 4.875 thành viên, tổng số tiền trên 5,5 tỷ đồng cho trên 2.000 thành viên vay vốn phát triển kinh tế gia đình. Các hoạt động trên đã thể hiện rõ vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý hội phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên.

Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả

* Định kiến giới:

Thời gian qua, các cấp, ban, ngành, đoàn thể Điện Biên đã có nhiều giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác xóa bỏ định kiến giới và xây dựng bình đẳng giới, góp phần xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội cho nữ giới trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn lực tại địa phương. Bảng chứng thấy rõ là giai đoạn 2011 – 2021, tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng chiếm 26%; nữ là đại biểu Quốc hội, HĐND các cấp chiếm 24,3%; các ban, ngành, UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ chiếm 53%; 44,6% cán bộ, công chức, viên chức, người lao động là nữ làm việc trong các cơ quan, đơn vị...[2].

4.2.2. Nhóm nhân tố chủ quan

* Nhận thức của cán bộ Hội:

Đặc thù là tỉnh miền núi, thuộc vùng cao, vùng dân tộc thiểu số. Điều đó không chỉ ảnh hưởng tới cuộc sống, tương lai của người phụ nữ mà còn ảnh hưởng tới sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Một số cán bộ Hội cơ sở chưa có nhận thức đầy đủ ý nghĩa của công tác xóa mù chữ cũng như thiếu các kỹ năng trong công tác tuyên truyền, vận động xóa mù chữ và chống tái mù.

* Chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội:

Công tác giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nữ đã được Đảng, Nhà nước, các cấp chính quyền từ Trung ương đến địa phương quan tâm hơn. Phụ nữ được tạo điều kiện tối đa về thời gian, cơ sở vật chất đào tạo, có nhiều hình thức học tập phù hợp để phụ nữ tham gia. Việc học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ đã trở thành nhu cầu bức xúc và tạo được ý thức tự giác trong đội ngũ cán bộ nữ. Tuy nhiên, chế độ đãi ngộ của huyện cũng như của các xã, thị trấn đối với CBCC vẫn còn thấp.

4.3. Đánh giá chung về chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên

4.3.1. Kết quả đạt được

- Đội ngũ cán bộ quản lý có sức khỏe tốt, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước cũng như các kỹ năng làm việc ngày càng được nâng cao, về cơ bản đã đủ điều kiện và đáp ứng với yêu cầu của công việc.

- Đội ngũ cán bộ quản lý đều có phẩm chất đạo đức, có lối sống lành mạnh, ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao trong thực thi công vụ, khắc phục một bước tình trạng quan liêu, xa dân, mất dân chủ trong tổ chức các hoạt động ở địa phương.

- Tỉnh Điện Biên đã quan tâm, hỗ trợ và tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp của tỉnh.

4.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

*** Hạn chế:**

- Còn một bộ phận cán bộ trình độ chuyên môn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc; nhận thức, hiểu biết về lý luận và thực tiễn còn nhiều hạn chế dẫn đến thiếu năng động, sáng tạo trong quản lý điều hành.

- Còn một tỷ lệ cán bộ chưa qua đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và quản lý nhà nước. Bên cạnh đó, một số cán bộ đã qua lớp đào tạo bồi dưỡng nhưng không phát huy được năng lực trong thực tế nên khi triển khai đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước tại địa phương còn gặp nhiều khó khăn, hiệu quả công tác không cao.

- Về kỹ năng thực thi công vụ của một bộ phận cán bộ còn hạn chế, khi giải quyết công việc còn chủ quan, nặng về tình cảm, nể nang, bao che, thiên lệch làm giảm niềm tin của người dân địa phương.

*** Nguyên nhân của hạn chế:**

Nguyên nhân dẫn đến hạn chế có nhiều, song có thể rút ra những nguyên nhân chủ yếu sau:

- Do điều kiện của Điện Biên là tỉnh miền núi, cơ sở hạ tầng yếu kém, có đông đồng bào dân tộc thiểu số, trình độ dân trí và đời sống nhân dân còn thấp, bị ảnh hưởng của cơ chế kế hoạch hóa tập trung bao cấp nên thiếu năng động, sáng tạo, trông chờ, ỷ lại vào cấp trên và tập thể.

- Công tác cán bộ của một số cấp ủy đảng, chính quyền nhất là ở cấp xã chưa được quan tâm đúng mức như là công tác quy hoạch, đánh giá, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ.

5. Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên

Giải pháp Thứ nhất, cần làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ Hội: Công tác quy hoạch cán bộ với phương châm xây dựng đội

ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp của tỉnh Điện Biên phải dựa vào các tiêu chuẩn chức danh của từng loại cán bộ. Phải mạnh dạn đổi mới, trẻ hoá cán bộ trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn, có sự chuẩn bị chu đáo, kết hợp các độ tuổi, đảm bảo tính liên tục, tính kế thừa và phát triển, giữ vững đoàn kết nội bộ và ổn định chính trị.

Công tác đào tạo và bồi dưỡng cần tập trung: Liên kết với các cơ sở đào tạo để trang bị đầy đủ các kiến thức cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ và quản lý nhà nước cho cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên; bổ sung kiến thức, kỹ năng về hoạt động của Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên đến năm 2025 cho chuyên viên; từng bước xây dựng phong cách làm việc chuyên nghiệp cho cán bộ, chuyên viên Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên.

Giải pháp Thứ hai, đẩy mạnh công tác giáo dục, rèn luyện, nâng cao tinh thần trách nhiệm cho cán bộ Hội. Cần xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp của tỉnh Điện Biên có đủ bản lĩnh chính trị, có phẩm chất đạo đức tốt, sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Giải pháp Thứ ba, có cơ chế, chính sách đặc thù cho cán bộ Liên hiệp Phụ nữ các cấp của tỉnh Điện Biên đi đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giúp người học yên tâm và tập trung trí lực cho học tập để đạt kết quả tốt nhất.

Giải pháp Thứ tư, tăng cường sự lãnh đạo chỉ đạo và kiểm tra giám sát của các cấp ủy đảng đối với cán bộ quản lý Liên hiệp Phụ nữ các cấp của tỉnh Điện Biên theo quan điểm định hướng dài hạn, trung hạn về củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ quản lý; xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát công chức thực thi công vụ.

6. Kết luận

Chất lượng đội ngũ cán bộ hội phụ nữ của Tỉnh Điện Biên đã và đang được hoàn thiện, dần đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Đa số cán bộ Hội Phụ nữ các cấp được đào tạo bài bản, luôn có ý thức phấn đấu rèn luyện, bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, giữ vững bản lĩnh chính trị, nâng cao năng lực chuyên môn và ý thức trách nhiệm, năng động sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ của Hội còn một số hạn chế cần được khắc phục đó là: Trình độ đội ngũ cán bộ Hội không đồng đều, thậm trí vẫn còn cán bộ chưa qua đào tạo, năng lực quản lý và điều hành còn hạn chế, kỹ năng thực hiện công vụ yếu... Từ những hạn chế và nguyên nhân nhóm tác giả đề xuất 4 giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cán bộ quản lý Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp tỉnh Điện Biên, đó là: Cần làm tốt công tác quy hoạch, đào

tạo và bồi dưỡng cán bộ Hội, đẩy mạnh công tác giáo dục, rèn luyện, nâng cao tinh thần trách nhiệm cho cán bộ Hội, có cơ chế, chính sách đặc thù cho cán bộ Liên hiệp Phụ nữ các cấp và tăng cường sự lãnh đạo chỉ đạo và kiểm tra giám sát của các cấp ủy đảng đối với cán bộ quản lý Liên hiệp Phụ nữ

các cấp. Hy vọng các đề xuất được thực hiện, sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ hội đáp ứng ngày càng tốt theo yêu cầu của sự nghiệp cách mạng và từng bước thực hiện mục tiêu vì sự bình đẳng, tiến bộ và phát triển của phụ nữ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. BCH TW Đảng Khóa XII. (2018). Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 BCH TW Đảng khóa XII (Nghị quyết 26-NQ/TW) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, ngày 19/5/2018
- [2]. Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên. (2016). Báo cáo chính trị tại Đại hội đại biểu phụ nữ tỉnh Điện Biên lần thứ XI nhiệm kỳ 2016-2021.
- [3]. Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên. (2008). Báo cáo thống kê của Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Điện Biên (2016-2018).
- [4]. Nhà xuất bản Đà Nẵng. (1998). Từ điển tiếng Việt.
- [5]. Quốc hội. (2008). Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008.
- [6]. Phùng Rân. (2008). Chất lượng nguồn nhân lực, bài toán tổng hợp cần có lời giải đồng bộ, Trường Cao đẳng Viễn Đông, TP.HCM.

Thông tin tác giả:

1. Nguyễn Thanh Minh

-Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD Thái Nguyên

- Địa chỉ email: nguyenthanhminh@tueba.edu.vn

2. Lương Thị Hồng Nhung

- Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD

3. Trần Đình Chúc

-Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD Thái Nguyên

Ngày nhận bài: 06/03/2020

Ngày nhận bản sửa: 05/05/2020

Ngày duyệt đăng: 30/06/2020