

HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG



BÁO CÁO TỔNG KẾT ĐỀ TÀI KHOA HỌC

Tên đề tài :

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC
CÁN BỘ NỮ HIỆN NAY Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

Chủ nhiệm đề tài : Cử nhân Lê Thị Tám
Cơ quan chủ trì : Hội LH Phụ nữ TP. Đà Nẵng
Cơ quan quản lý : Sở Khoa học & Công nghệ TP. Đà Nẵng

Đà Nẵng, tháng 01/2004

5217
14/04/05

BAN CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI:

- 1. Lê Thị Tám** *Cử nhân, chủ tịch Hội LHPN Tp Đà Nẵng,
chủ nhiệm đề tài*
- 2. Đỗ Thị Kim Linh** *Cử nhân, Phó chủ tịch Hội LHPN Tp ĐN
thành viên*
- 3. Mai Thị Liên** *Cử nhân, Trưởng Ban Tổ chức HLHPNTPĐN*

Cán bộ tham gia nghiên cứu:

- 1. Lê Thị Mỹ Hạnh** *Cử nhân, Thư ký Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ
thành phố Đà Nẵng*
- 2. Hà Thị Hoa** *Cử nhân, Cán bộ Ban Tổ chức HLHPN TPĐN*

MỤC LỤC

PHẦN I: PHẦN MỞ ĐẦU	Trang
1. Tính cấp thiết của đề tài	01
2. Mục đích nghiên cứu	02
3. Đối tượng nghiên cứu	02
4. Giả thiết khoa học	02
5. Nội dung nghiên cứu	03
6. Phạm vi nghiên cứu	03
7. Phương pháp nghiên cứu	03
8. Đóng góp của đề tài	03
9. Cấu trúc đề tài	04
PHẦN II: NỘI DUNG NGHIÊN CỨU	05
Chương 1: Cơ sở lý luận về cán bộ và cán bộ nữ	05
1.1 Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về công tác cán bộ	05
1.2 Quan điểm tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng cộng sản Việt Nam về công tác cán bộ và công tác cán bộ nữ	06
1.2.1 Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và vai trò của phụ nữ trong công tác lãnh đạo quản lý	06
1.2.2 Quan điểm của Đảng và luật pháp, chính sách của Nhà nước về vai trò và vị trí của phụ nữ trong việc tham gia lãnh đạo, quản lý	09
1.3 Khái niệm về cán bộ lãnh đạo và cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý	11

1.3.1 Khái niệm về người lãnh đạo	11
1.3.2 Khái niệm cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý	12
Chương 2: Thực trạng đội ngũ CB nữ và công tác cán bộ nữ TpĐN	14
2.1 Thực trạng đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý thành phố Đà Nẵng ..	14
2.1.1 Về số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý TpĐN ..	14
2.1.2 Về chất lượng đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý của TP ĐN	17
2.1.3 Những ý kiến đánh giá của đội ngũ cán bộ nữ Tp ĐN	20
2.2 Thực trạng về công tác cán bộ nữ lãnh đạo quản lý	24
2.2.1 Nhận thức và đánh giá vai trò, khả năng cán bộ nữ	24
2.2.2 Công tác quy hoạch	26
2.2.3 Công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt	27
2.2.4 Thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ nữ	29
2.2.5 Công tác phát triển đảng viên nữ	30
2.2.6 Nguyên nhân của thực trạng công tác cán bộ nữ	31
Chương 3: Một số giải pháp tăng cường công tác CB nữ ở Tp ĐN	35
3.1 Giải pháp mang tính chiến lược lâu dài	38
3.2 Giải pháp trước mắt	43
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	44

PHẦN I: PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong những năm qua, cùng với sự phát triển của lực lượng lao động nữ, đội ngũ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý cũng ngày càng trưởng thành và phát triển, từng bước đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, đóng góp xứng đáng vào những thành tựu của sự nghiệp cách mạng

Phụ nữ Thành phố Đà Nẵng chiếm 51,3% dân số và trên 50% lực lượng lao động xã hội. Phụ nữ Đà Nẵng cũng đã tham gia hầu hết vào các lĩnh vực hoạt động về chính trị, kinh tế, văn hoá - xã hội, an ninh quốc phòng của thành phố. Một số ngành có tỷ lệ phụ nữ cao như giáo dục - đào tạo, y tế: có trên 70% cán bộ nữ/ tổng số cán bộ công chức trong ngành. Tỷ lệ cán bộ công chức, viên chức nữ toàn thành phố là : 68,3% trên tổng số cán bộ, công chức toàn thành phố . Vì vậy, bồi dưỡng lực lượng lao động nữ cũng như cán bộ nữ phải là nhiệm vụ thường xuyên, có ảnh hưởng trực tiếp và lâu dài đến quá trình phát triển của thành phố. Đặc biệt từ khi trở thành thành phố trực thuộc trung ương, công tác cán bộ nữ ở Đà Nẵng đã có những chuyển biến tích cực, Thành uỷ đã chỉ đạo các cấp uỷ tiếp tục thực hiện chương trình hành động, thực hiện Chỉ thị 37/TW của Ban chấp hành TW Đảng khoá 7 về công tác cán bộ nữ do Tỉnh uỷ Quảng Nam - Đà Nẵng (cũ) đã triển khai. Thành uỷ cũng đã ban hành Chỉ thị 04 - CT/TU về việc lãnh đạo thực hiện Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ thành phố Đà Nẵng đến năm 2010; Uỷ ban nhân dân thành phố cũng đã ra Quyết định số 99/2002/QĐ-UB về việc phê duyệt Kế hoạch hành động Vì sự tiến bộ của phụ nữ thành phố Đà Nẵng đến năm 2005.

Tuy nhiên, bên cạnh những chuyển biến tích cực bước đầu, công tác cán bộ nữ của thành phố Đà Nẵng vẫn còn những bất cập, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo quản lý chưa tương xứng với tiềm năng lao động nữ, hiệu quả tham gia

lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ nữ chưa được phát huy, sự chuyển biến về nhận thức đối với công tác cán bộ nữ cũng có nơi, có lúc còn hạn chế.

Từ trước đến nay, thành phố Đà Nẵng cũng đã có một số công trình nghiên cứu về vai trò của phụ nữ trong lao động, việc làm, chăm sóc sức khỏe sinh sản ... nhưng vấn đề cán bộ nữ hầu như chưa được quan tâm nghiên cứu một cách chuyên sâu. Vì vậy, Hội liên hiệp Phụ nữ thành phố Đà Nẵng chọn nghiên cứu đề tài “ *Một số giải pháp tăng cường công tác cán bộ nữ hiện nay ở thành phố Đà Nẵng*” để xác định thực trạng tình hình cán bộ nữ của thành phố, qua đó tìm ra những giải pháp thiết thực trong công tác quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ nữ nhằm tăng cường công tác cán bộ nữ trong những năm đến, góp phần thực hiện các mục tiêu trong Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ thành phố Đà Nẵng đến năm 2005 và Chiến lược hành động đến năm 2010 của Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam.

2. Mục đích nghiên cứu

2.1 Xác định thực trạng đội ngũ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo quản lý trên các lĩnh vực của thành phố.

2.2 Đánh giá công tác cán bộ nữ và những vấn đề đặt ra đối với công tác cán bộ nữ của thành phố Đà Nẵng hiện nay.

2.3 Đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường sự tham gia của đội ngũ cán bộ nữ đóng góp vào sự phát triển của thành phố.

3. Đối tượng, khách thể nghiên cứu

3.1 Đối tượng: Cán bộ nữ tham gia lãnh đạo quản lý

3.2 Khách thể: Cán bộ lãnh đạo, quản lý

4. Giả thiết khoa học

4.1 Sự chuyển biến trong công tác cán bộ nữ đã đạt được một số kết quả nhất định, song chưa thực sự mạnh mẽ, hầu như mới chỉ đáp ứng được yêu cầu trước mắt, chưa thể hiện tính chiến lược. Có nhiều nguyên nhân, như nhận thức về giới trong công tác cán bộ nữ chưa đầy đủ, chưa đều khắp ở các cấp các ngành, các địa

phương; Sự lúng túng trong tổ chức thực hiện, các giải pháp đưa ra còn thiếu tính đồng bộ, không đảm bảo tính khả thi nên cán bộ nữ tham gia lãnh đạo quản lý còn hạn chế.

4.2 Nếu đưa ra các giải pháp tăng cường công tác cán bộ nữ mà trước hết từ sự lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, vai trò tham mưu của các ban tổ chức, trách nhiệm và tính chủ động của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị đặc biệt là khả năng tự vươn lên, tự khẳng định của cán bộ nữ sẽ góp phần tăng cường đội ngũ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo quản lý trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá - xã hội đáp ứng với yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước.

5. Nội dung nghiên cứu của đề tài

5.1 Hệ thống hoá và làm rõ một số vấn đề lý luận về công tác cán bộ và cán bộ nữ.

5.2 Tìm hiểu thực trạng đội ngũ cán bộ nữ và công tác cán bộ nữ ở thành phố Đà Nẵng hiện nay.

5.3 Đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường công tác cán bộ nữ của thành phố Đà Nẵng trong những năm đến.

6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu

6.1 Giới hạn nghiên cứu:

Cán bộ nữ là cấp trưởng, phó của các cơ quan Đảng, chính quyền, đoàn thể và các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.

Cán bộ lãnh đạo là nam giới ở các cấp các ngành của thành phố.

6.2 Phạm vi nghiên cứu:

47 xã phường, 6 quận huyện và các sở, ban, ngành thuộc thành phố Đà Nẵng

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1 Phương pháp nghiên cứu tài liệu

7.2 Phương pháp điều tra bằng phiếu câu hỏi

7.3 Phương pháp thống kê toán học

8/ Đóng góp của đề tài nghiên cứu

- + Hệ thống các quan điểm lý luận về công tác cán bộ và cán bộ nữ qua nghiên cứu.
- + Đề xuất những giải pháp tích cực trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ nữ của thành phố đáp ứng với yêu cầu của đô thị loại 1.

9/ Cấu trúc của Đề tài

Đề tài được trình bày trong 45 trang (không kể phần tham khảo và phụ lục) gồm phần mở đầu, phần nội dung nghiên cứu và phần kết luận, kiến nghị.

Kết cấu phần nội dung nghiên cứu có 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về cán bộ và cán bộ nữ

Chương 2: Thực trạng đội ngũ cán bộ nữ và công tác cán bộ nữ ở thành phố Đà Nẵng hiện nay.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm tăng cường công tác cán bộ nữ của thành phố Đà Nẵng trong những năm đến.

PHẦN II: NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÁN BỘ VÀ CÁN BỘ NỮ

1.1 Quan điểm của Chủ nghĩa Mác- Lê Nin về công tác cán bộ

Mác và Ăng ghen đã khẳng định vai trò của cán bộ và công tác cán bộ trong quản lý nhà nước, quản lý xã hội, đây là một trong những yếu tố quan trọng quyết định sự thắng lợi của cách mạng. Quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội là sự nghiệp của toàn dân nên đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các quá trình thực tiễn một cách khoa học, từ việc giác ngộ tư tưởng đến việc tổ chức, tạo nên sự phối hợp nhịp nhàng giữa các lực lượng, các tổ chức để thống nhất ý chí và hành động. Do đó, cách mạng phải đào tạo đội ngũ cán bộ đủ sức gánh vác nhiệm vụ lịch sử mới, phát hiện lựa chọn, đào tạo bồi dưỡng, rèn luyện và kiểm tra họ. Việc đánh giá chất lượng cán bộ không thể thoát ly ngay lập tức mà nhà nước phải gấp rút xây dựng cho mình một đội ngũ lãnh đạo từ chính những con người do lịch sử để lại. Mỗi khi cách mạng chuyển giai đoạn, phải có sự thay đổi cần thiết trong cơ cấu và tiêu chuẩn cán bộ. Phải cảnh giác để phòng các nguy cơ bộ máy công kênh, quan liêu, cán bộ không theo việc, bận bịu vào công việc hành chính giấy tờ, có tư tưởng thoái hoá biến chất. Vì vậy phải quan tâm đánh giá tuyển chọn những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tài năng để bố trí vào những vị trí trọng yếu của nhà nước, đây còn là yếu tố quyết định sự thành bại của đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước đã đề ra. Lê Nin đã khẳng định: Nghiên cứu con người, tìm những cán bộ có bản lĩnh đó là then chốt. Nếu không thể thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định chỉ là mớ giấy lộn.

Từ các quan điểm trên đây, đã cho thấy trong công tác cán bộ nói chung, cần đảm bảo các nguyên tắc căn cứ vào những cơ sở khoa học và lý luận, để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cách mạng.

1.2 Quan điểm tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng cộng sản Việt Nam về công tác cán bộ và công tác cán bộ nữ

1.2.1 Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và vai trò của phụ nữ trong công tác lãnh đạo quản lý

Xuất phát từ thực tiễn cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh đã vận dụng một cách sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lê Nin, Bác đã khẳng định: “Mọi việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém và cán bộ là tiền vốn của Đảng, có vốn mới làm ra lãi”, cho nên Bác đã thường xuyên nhắc nhở, người lãnh đạo phải hết lòng phục vụ sự nghiệp cách mạng, phục vụ nhân dân. Bác còn căn dặn: “cán bộ vừa là người lãnh đạo vừa là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân”.

Lịch sử của dân tộc Việt Nam đã trải qua bao thăng trầm, biến động, song đối với người chịu trách nhiệm trước những sứ mệnh của lịch sử thì thực tiễn đã kiểm nghiệm và chứng minh rõ vai trò của họ. Bác Hồ kính yêu của chúng ta cũng đã đúc kết và dạy chúng ta rằng: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Cán bộ nào phong trào ấy”. Theo Người “Cán bộ là đầy tớ của nhân dân, là người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo lại để Đảng và Chính phủ đặt chính sách cho đúng...” Do vậy, cùng với việc xác định vai trò của người cán bộ, Hồ Chủ Tịch còn nêu rõ những tiêu chuẩn cần có của người cán bộ. Trong tác phẩm đạo đức cách mạng viết năm 1958 Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng mới hoàn thành được nhiệm vụ vẻ vang”. Đạo đức cách mạng là tuyệt đối trung thành với Đảng với nhân dân là “Cần kiệm liêm chính chí công vô tư”, là “Nhân nghĩa trí dũng”. Người nói: “Cũng như sông, có nguồn mới có nước, cây có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi đến mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”. Người cũng chỉ rõ phẩm chất đạo đức của người

cán bộ đảng viên không thể tự dung mà có “Đạo đức cách mạng không phải từ trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh bền bỉ hàng ngày mà phát triển, củng cố, cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong...” Trong tư tưởng của Người đạo đức phẩm chất và năng lực của cán bộ chính là đức và tài. Giữa đức và tài có mối quan hệ khăng khít với nhau trong đó đức là gốc. Ngoài việc nêu rõ những tiêu chuẩn cán bộ Hồ Chí Minh còn thường xuyên chỉ rõ và uốn nắn những khuyết điểm, lệch lạc của cán bộ. Căn cứ vào nhiệm vụ cách mạng của từng thời kỳ, căn cứ vào tình hình thực tế của đội ngũ cán bộ, Người luôn dự kiến trước những sai lầm có thể xảy ra để nhắc nhở mọi người phòng ngừa, ngăn chặn và uốn nắn sửa chữa những sai lầm đó.

Do đó quan điểm của người về công tác cán bộ phải luôn gắn với công tác tổ chức, vì chất lượng cán bộ là kết quả tổng hợp của tất cả các khâu từ lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng để sử dụng cán bộ, muốn có cán bộ tốt phải có tổ chức vững mạnh. Hồ Chủ Tịch đã chỉ ra: Dùng cán bộ không đúng tài năng của họ cũng là một thất bại, và người cán bộ yếu mặt nào cần phải được đào tạo, bồi dưỡng thêm về mặt đó mới tạo được sự đồng đều về chất lượng của cả đội ngũ cán bộ. Cho nên công tác đánh giá, lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ rất quan trọng, đánh giá đúng sẽ sắp xếp cán bộ đúng năng lực, trình độ và sở trường nhằm tạo điều kiện phát huy tài năng của mỗi người cống hiến cho sự nghiệp cách mạng. Bác cũng đã từng khẳng định : *“Người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở... Dùng người cũng giống như người thợ mộc dùng gỗ; Người thợ mộc khéo dùng gỗ, gỗ bé, gỗ thẳng, gỗ cong vẫn sử dụng được tạo ra sản phẩm tốt”* [Hồ Chí Minh. Tập 5 Tr.283]

Đặc biệt Bác đã dạy: “ Người cán bộ công chức nhà nước phải thấm nhuần đạo đức cách mạng, phải thật sự cần kiệm liêm chính, chí công vô tư”. Như vậy trong công tác cán bộ, việc thấm nhuần tư tưởng của Bác, sẽ giúp cho chúng ta xây dựng và lựa chọn được đội ngũ cán bộ đáp ứng với yêu cầu của sự nghiệp cách mạng.

Từ việc tiếp thu sâu sắc chủ nghĩa Mác – Lê Nin về công tác cán bộ, Hồ Chí Minh là một trong những người Việt Nam đầu tiên đặc biệt quan tâm đến vai trò, vị thế của phụ nữ trong sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Người đã khẳng định: “ Nói phụ nữ là nói phân nửa xã hội. Nếu không giải phóng phụ nữ thì không giải phóng phân nửa loài người. Nếu không giải phóng phụ nữ là xây dựng chủ nghĩa xã hội chỉ một nửa”.(Hồ Chí Minh. Tập 12. Tr.148). Người cũng đã nhận xét: “Xem trong lịch sử cách mệnh, chẳng có lần nào là không có đàn bà, con gái tham gia” (Hồ Chí Minh.Tập 2 Tr 288) và “ An Nam cách mệnh cũng phải có nữ giới tham gia mới thành công”. (Hồ Chí Minh.Tập 2 tr. 289). Thực tế cũng đã chứng minh, trong những bước thử thách đầy cam go, quyết liệt ở từng giai đoạn của lịch sử dân tộc, dù ở đâu và bất cứ lúc nào, khi nước nhà gặp gian nguy, những người phụ nữ Việt Nam luôn sẵn sàng đứng lên sát cánh cùng chồng, con chiến đấu đến cùng để bảo vệ đất nước, góp phần làm rạng ngời từng trang vàng lịch sử của dân tộc. Trong công cuộc xây dựng đất nước, Người cũng đã chỉ ra khả năng của lực lượng lao động phụ nữ rất đông đảo trên các lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế và đời sống xã hội, trong đó có cả trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý. Bác đã nhận xét: “ Dưới chế độ xã hội chủ nghĩa, hàng vạn phụ nữ trở thành chuyên môn các ngành và cán bộ lãnh đạo, làm giám đốc và phó giám đốc các xí nghiệp, chủ nhiệm hợp tác xã nông nghiệp, bí thư chi bộ Đảng...” (Hồ Chí Minh.Tập 12 tr, 149). Với sự góp mặt của đông đảo lực lượng lao động nữ, Bác đã đặc biệt quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ. Người đã xác định trách nhiệm của Đảng đối với sự nghiệp giải phóng phụ nữ, Người đã khẳng định: “Các cấp Đảng, Chính quyền địa phương khi giao công tác cho phụ nữ, phải căn cứ vào trình độ của từng người và cần phải tích cực giúp đỡ phụ nữ nhiều hơn nữa” (Hồ Chí Minh. Tập 10 tr,164). Bác cũng nghiêm khắc phê phán, các địa phương khi mở các lớp học lại có ít cán bộ nữ, Bác đã chỉ ra: “ Cán bộ nữ ít như vậy là một thiếu sót, các đồng chí phụ trách lớp học là chưa quan tâm đến việc bồi dưỡng cán bộ nữ. Đây cũng là một thiếu sót chung ở trong Đảng, nhiều người còn đánh giá

không đúng khả năng của phụ nữ, hay thành kiến hẹp hòi, như vậy là rất sai” (Hồ Chí Minh. Tập 12 tr, 208). Bác còn khen ngợi chị em phụ nữ là người không hay chèn chèn, ít mắc tệ tham ô, lãng phí, ít hống hách mệnh lệnh như một số cán bộ nam. Chính vì vậy, Người đã xác định trách nhiệm của Đảng đối với sự nghiệp giải phóng phụ nữ. Người đã chỉ rõ: “*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 kể cả công việc lãnh đạo*” [Hồ Chí Minh. Tập 12 Tr, 502].

Không những Bác chỉ đề cao vai trò phụ nữ trong đó có đội ngũ cán bộ nữ đối với sự nghiệp cách mạng, mà Bác còn luôn nhắc nhở chị em phải ý thức được vai trò, vị thế của mình để phấn đấu: “Đảng, Chính phủ và Bác mong phụ nữ tiến bộ nhiều hơn nữa. Hiện nay trong các ngành, số phụ nữ tham gia còn ít” (Hồ Chí Minh, tập 10 tr, 87). Bác còn lưu ý phụ nữ: “ Không nên ỷ lại vào Đảng, Chính phủ mà phải quyết tâm học tập phát huy sáng kiến, tin tưởng ở khả năng mình, nâng cao tinh thần tập thể, đoàn kết giúp đỡ nhau để giải quyết mọi khó khăn trong công tác chính quyền” (Hồ Chí Minh. Tập 10 tr, 661). Đặc biệt Bác còn dặn dò phụ nữ: “ Phải xoá bỏ tư tưởng bảo thủ, tự ti, phải phát triển chí khí tự cường tự lập” [Hồ Chí Minh. Tập 10, tr, 294] và phụ nữ cũng cần “Phải đấu tranh để bảo vệ quyền lợi của mình” [Hồ Chí Minh. T10, tr, 295].

Tóm lại, những vấn đề trong tư tưởng Hồ Chí Minh đối với công tác cán bộ nữ đã khẳng định vị trí và vai trò cần thiết của đội ngũ cán bộ nữ đại diện cho lực lượng lao động nữ tham gia vào sự nghiệp cách mạng của dân tộc, do đó Đảng và Nhà nước cần quan tâm, tạo điều kiện để phụ nữ phát huy được tiềm năng đóng góp cho quá trình phát triển của đất nước.

1.2.2. Quan điểm của Đảng và luật pháp, chính sách của Nhà nước về vai trò và vị trí của phụ nữ trong việc tham gia lãnh đạo, quản lý

Thực hiện sự nghiệp giải phóng phụ nữ trong sự nghiệp của cách mạng Việt Nam do Chủ Tịch Hồ Chí Minh khởi xướng và lãnh đạo, trong từng chặng đường phát triển của cách mạng Việt Nam, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chính

sách, nghị quyết, chỉ thị xác định vai trò của phụ nữ và nêu rõ mục tiêu giải phóng phụ nữ.

Sau khi Đảng thành lập, trong Nghị quyết Hội nghị TW Đảng Cộng sản Đông dương tháng 10/ 1930 đã đề ra: “ *Muốn thâm phục cho hết các phần tử phụ nữ thì ngoài sự cộng tác trong phụ nữ công nông ra, Đảng cần phải tổ chức ra các đoàn thể phụ nữ, phụ nữ hiệp hội, mục đích chính là mưu quyền lợi cho phụ nữ, là cho phụ nữ được triệt để giải phóng*”. [Hồ Chí Minh.T2, Tr, 288). Với quan điểm đó, Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam đã được thành lập vào tháng 10/1930. Khi nước Việt Nam Dân Chủ Cộng Hoà ra đời, Hiến pháp đầu tiên của Nhà nước cũng đã quy định rõ tại điều 9: “*Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện*”. Lần đầu tiên, tháng 12/1960 Đảng ta đã triệu tập Hội nghị cán bộ phụ nữ nhằm khẳng định và khơi dậy sức mạnh của phong trào phụ nữ trong cả nước. Năm 1967, Ban Bí Thư TW Đảng đã ban hành Nghị quyết số 152 về “*Một số vấn đề tổ chức lãnh đạo công tác phụ vận*” và Nghị quyết 153 về “*Công tác cán bộ nữ*”, thể hiện rõ quan điểm của Đảng và nhà nước đối với công tác cán bộ nữ nói riêng và sự nghiệp giải phóng phụ nữ nói chung.

Năm 1984, Đảng ta đã ban hành Chỉ thị số 44-CT/TW “*Về một số vấn đề cấp bách trong công tác cán bộ nữ*” chỉ đạo các cấp các ngành chú ý đến công tác cán bộ nữ, nâng cao tỷ lệ phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý. Năm 1988 Hội đồng bộ trưởng (nay là Chính phủ) đã ban hành Quyết định 163/HĐBT, nay đã sửa đổi thành Nghị định 19/2003/NĐ-CP quy định trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước các cấp trong việc bảo đảm cho các cấp Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam tham gia quản lý nhà nước.

Đặc biệt trong thời kỳ đổi mới, Bộ Chính trị đã ra Nghị quyết số 04/NQ-TW về “*Đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới*” tiếp tục khẳng định vai trò và vị trí của phụ nữ Việt Nam trong giai đoạn phát triển kinh tế xã hội mới. Nghị quyết đã khẳng định: “*Trên cơ sở quy hoạch, có kế hoạch tạo nguồn, đào tạo bồi dưỡng cán bộ nữ, tạo điều kiện để cán bộ nữ cống*

hiến trưởng thành, phấn đấu tăng tỷ lệ nữ trong các cấp uỷ Đảng, cơ quan nhà nước, trong các lĩnh vực quản lý kinh tế, xã hội, y tế, giáo dục, khoa học nghệ thuật... chống coi thường, phân biệt đối xử khắt khe, hẹp hòi trong đánh giá, sử dụng, đề bạt cán bộ nữ”.

Năm 1994, Ban bí thư TW Đảng đã ban hành Chỉ thị 37/ CT-TW “ *Về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới*” nhằm nhấn mạnh việc tăng cường đội ngũ cán bộ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Chỉ thị đã nêu rõ và cụ thể: “ *Việc nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế-xã hội là một yêu cầu quan trọng để thật sự thực hiện quyền bình đẳng dân chủ của người phụ nữ, là điều kiện để phát huy tài năng, trí tuệ và nâng cao địa vị xã hội của người phụ nữ*”.

Năm 2003, Thủ tướng chính phủ đã ban hành quyết định số 27/2003/QĐ-TTG về quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với cán bộ công chức làm cơ sở cho các bộ ngành, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành quy hoạch đội ngũ lãnh đạo nữ.

Ngoài ra còn rất nhiều các văn bản khác mà Đảng, Nhà nước đã quy định thêm về công tác cán bộ nữ, như Chỉ thị 54 ngày 22/5/2000 quy định tỷ lệ nữ tham gia cấp uỷ các cấp, hướng dẫn công tác nhân sự Hội đồng nhân dân các cấp trong đó quy định rõ tỷ lệ nữ v.v...

Như vậy, xuyên suốt quá trình lãnh đạo cách mạng giải phóng dân tộc, dân chủ và xây dựng chủ nghĩa xã hội, Đảng ta đã luôn quan tâm đến sự phát triển của đội ngũ cán bộ nữ, tạo điều kiện để đội ngũ cán bộ nữ phát huy khả năng và thể hiện tốt vai trò đại diện cho lực lượng lao động nữ.

1.3 Khái niệm về cán bộ lãnh đạo và cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý

1.3.1. Khái niệm về người lãnh đạo

Lãnh đạo là một dạng hoạt động xuất hiện ngay từ buổi ban đầu của nhân loại, khi con người hình thành các tập đoàn, các nhóm đầu tiên để đấu tranh và sinh tồn là đã có những người lãnh đạo, lãnh đạo luôn là một nhu cầu cấp thiết của các nhóm người, các tổ chức.

Khi nói đến khái niệm “Người lãnh đạo” cũng có rất nhiều quan điểm khác nhau, vì trong thực tế có nhiều loại cán bộ lãnh đạo như người lãnh đạo chiến lược, người lãnh đạo các ngành, các cấp, đồng thời còn tuý và phụ thuộc vào từng loại hình công việc khác nhau. Có thể hiểu một cách chung nhất: Lãnh đạo là sự phối hợp hoạt động của nhiều người trên cơ sở phân công và hợp tác lao động. Người lãnh đạo là người có quyền hạn và ra quyết định, tổ chức thực hiện các quyết định đó, là người có chức vụ, có quyền điều hành, kiểm tra, kỷ luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Do đó bất kỳ dạng lao động của nhiều người nhằm mục đích chung đều cần đến lãnh đạo.

Bàn về khái niệm người lãnh đạo, nhà tâm lý học Nguyễn Đình Xuân cho rằng: “ Người lãnh đạo là một nhà chức trách, nắm quyền lực thực tế, có trong tay một số cán bộ, công nhân viên nhất định, đồng thời có quyền ban hành các quyết định về các vấn đề liên quan đến lợi ích của cơ quan. Người lãnh đạo tự quyết định phải làm gì, làm như thế nào, đồng thời chịu trách nhiệm về các quyết định của mình trước tập thể và trước cấp trên”. (Giáo trình tâm lý học quản lý. Nguyễn Đình Xuân. Tr 165). Phó Giáo Sư - Tiến sĩ Nguyễn Quang Uẩn cho rằng: “ Người lãnh đạo là người điều khiển công việc của tập thể để đạt được những mục tiêu mong muốn” (Tâm lý học Quản Trị Kinh Doanh - Thu Hiền. Tr, 112). Từ điển tâm lý học của Liên xô cũ định nghĩa: “Người lãnh đạo là người được giao các chức năng quản lý tập thể và tổ chức hoạt động của nó một cách chính thức”. Từ các khái niệm trên đây sẽ giúp cho quá trình nghiên cứu nhìn nhận một cách tổng thể về người cán bộ lãnh đạo, quản lý.

1.3.2. Khái niệm cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý

Cán bộ nữ chiếm một bộ phận trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, vì vậy cán bộ nữ cũng có những đặc điểm chung của người lãnh đạo quản lý. Tuy nhiên do đặc thù về mặt giới tính và vai trò giới còn biến đổi chậm, cán bộ nữ cùng một lúc phải đảm nhận rất nhiều vai trò khác nhau, họ vừa phải tham gia vào quá trình lao động xã hội, vừa phải giữ vai trò chính trong việc tái sản xuất sức lao

động, tái tạo nòi giống. Do đó, cán bộ nữ nói riêng và phụ nữ nói chung có những đặc điểm riêng biệt và chính những đặc điểm này có những ảnh hưởng nhất định đến quá trình công tác của họ. Chính vì vậy, để đảm bảo cho phụ nữ cũng như cán bộ nữ thực hiện tốt các chức năng trên, Đảng, Nhà nước đã tách lao động nữ và cán bộ nữ thành một bộ phận để xây dựng những chính sách mang tính đặc thù tạo điều kiện để họ thực hiện tốt vai trò người lao động, người công dân, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người như Nghị quyết 04/NQ- BCT của Bộ Chính trị ban hành ngày 12/ 7/ 1993 đã khẳng định.

Từ những cơ sở trên đây, quá trình nghiên cứu xây dựng khái niệm về cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý phục vụ cho đề tài nghiên cứu như sau:

Cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý là người có chức vụ, quyền hạn và ra quyết định, tổ chức thực hiện các quyết định, là người có quyền điều hành, kiểm tra, kỷ luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Đồng thời, cán bộ nữ là người có đặc thù riêng về giới tính với trách nhiệm đảm nhận các vai trò giới khác nhau.

Tóm lại, cơ sở lý luận đã chỉ ra những tiền đề quan trọng khi xem xét, nghiên cứu về đội ngũ cán bộ trong đó có đội ngũ cán bộ nữ. Những nguyên lý về công tác cán bộ mà Chủ nghĩa Mac - Lê Nin đã chỉ ra luôn có giá trị thực tiễn đối với từng giai đoạn lịch sử, đặc biệt tiếp thu sâu sắc Chủ nghĩa Mac - Lê nin, Đảng ta đứng đầu là Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chú trọng thường xuyên đến công tác cán bộ, đã coi đây là nhân tố quan trọng hàng đầu trong sự nghiệp cách mạng. Đối với cán bộ nữ, xuất phát từ vai trò, vị trí của một nửa phần dân số cũng như nửa phần lực lượng lao động xã hội, sự tham gia của cán bộ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý cũng cần được đánh giá như là một tất yếu trong quá trình phát triển. Tuy nhiên cần phải nhìn nhận đầy đủ các vai trò giới của cán bộ nữ trong bối cảnh cụ thể để tạo ra những điều kiện và cơ hội cho phụ nữ nói chung và cán bộ nữ nói riêng đóng góp được nhiều sức lực và trí tuệ để xây dựng quê hương, đất nước.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1.1. Về số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý thành phố Đà Nẵng:

2.1.1.1. *Đội ngũ cán bộ nữ tham gia trong các cấp uỷ Đảng:*

Trên cơ sở khảo sát và tổng hợp kết quả từ cấp xã, phường đến thành phố, đội ngũ cán bộ nữ của thành phố tham gia vào các cấp uỷ Đảng nhiệm kỳ 2000 - 2005 của thành phố thể hiện như sau:

Bảng 2.1: Cán bộ nữ trong các cấp uỷ Đảng

STT	Cấp	Số lượng (nữ/nam)	Tỷ lệ
1	Xã, phường	98/607	16,2%
2	Quận, huyện và tương đương	24/180	12,9%
3	Thành phố	3/47	6,38%

Số liệu trên cho thấy tỷ lệ cán bộ nữ tham gia trong các cấp uỷ Đảng cấp xã, phường đạt tỷ lệ 16,7% so với yêu cầu của Chỉ thị 54 của Bộ chính trị trong việc cơ cấu cán bộ nữ tham gia cấp uỷ thì đã đạt và vượt. Đối với cấp quận, huyện cán bộ nữ tham gia cấp uỷ tuy chưa đạt nhưng có tăng hơn so với nhiệm kỳ trước, chỉ có cấp thành phố là còn thấp so với quy định của Chỉ thị 54 và chỉ tiêu đặt ra trong Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của thành phố.

2.1.1.2. *Phụ nữ tham gia Quốc hội và Hội đồng nhân dân (HĐND) các cấp của thành phố:*

Về tỷ lệ phụ nữ tham gia các cơ quan dân cử thể hiện qua bảng 2.2 như sau:

Bảng 2.2: Số lượng nữ được bầu vào cơ quan dân cử

STT	Cấp	Nữ đại biểu Quốc hội		Nữ đại biểu HĐND	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Xã, phường	0	0	134	22,6%
2	Quận, huyện	0	0	39	21,9%
3	Thành phố	2/6	33,33%	11	24,4%

Kết quả tham gia của phụ nữ thành phố vào Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp đạt tỷ lệ khá cao so với một số tỉnh thành. Điều đó thể hiện sự lãnh đạo, chỉ đạo tích cực của các cấp, các ngành và sự ủng hộ của các tầng lớp nhân dân về sự tham gia của phụ nữ đại diện cho tiếng nói của các tầng lớp phụ nữ.

2.1.1.3. Phụ nữ thành phố Đà Nẵng tham gia lãnh đạo, quản lý ở các cấp chính quyền:

Số lượng cán bộ nữ tham gia ở chính quyền các cấp thể hiện như sau:

Bảng 2.3: Cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý các cấp

TT	Chức danh	Cấp xã, phường		Cấp quận, huyện		Cấp thành phố	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Chủ tịch UBND			1/6	16,66%	0	0
2	PCT UBND			0		0	0
3	Chủ tịch HĐND			0		0	0

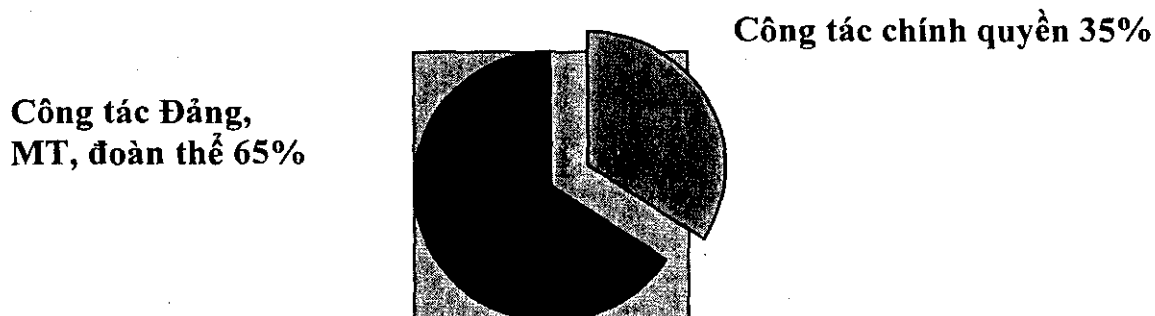
4	PCT HĐND			1/6	16,66%	0	0
5	Trưởng ngành và tương đương	X	X	106/283	37,45%	1/25	4%
6	Phó ngành và tương đương	X	X	180/399	45,11%	7/46	15,21%
7	Trưởng phòng và tương đương	X	X	8/71	11,26%	20/113	17,69%
8	Phó phòng và tương đương	X	X	20/78	25,64%	58/146	39,72%

Kết quả cho thấy số lượng cán bộ nữ tham gia vào công tác lãnh đạo, quản lý chính quyền ở các cấp còn thấp và chưa tương xứng với sự đóng góp của lực lượng lao động nữ. Theo báo cáo của Ban Tổ chức chính quyền thành phố, nữ công chức, viên chức khối nhà nước thành phố là 9.027/13.220, chiếm tỷ lệ 68,3%. Số nữ cán bộ, công chức khối cơ quan Đảng là 8.699/13.065, chiếm tỷ lệ 66,58%. Với tỷ lệ trên, có thể khẳng định nữ công chức, viên chức của thành phố đã có sự tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - văn hoá- xã hội của thành phố, nhưng cán bộ công chức, viên chức nữ có mặt ở các vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp là vấn đề cần được đặt ra và cần có sự đánh giá xác đáng hơn.

2.1.1.4. Phụ nữ thành phố Đà Nẵng tham gia công tác Mặt trận, đoàn thể các cấp:

Thực tế nghiên cứu cho thấy, số lượng cán bộ nữ tham gia lãnh đạo Mặt trận và các đoàn thể có tỷ lệ khác hơn so với chính quyền.

Biểu đồ 2.1. Cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở những lĩnh vực:



Như vậy, nếu xem xét ở 2 lĩnh vực trên, cán bộ nữ tham gia và tiếp cận với quá trình ra quyết định và hoạch định chính sách ở lĩnh vực chính quyền còn thấp. Kết quả nghiên cứu 70 cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý, có 65,7% ý kiến nhận định “Xã hội chưa tin tưởng tuyệt đối vào vai trò, trình độ, năng lực và tính đại diện của phụ nữ” (Bảng 4.8 Phụ lục 2).

2.1.1.5. Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong sản xuất, kinh doanh:

Sự tham gia của cán bộ nữ trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh còn rất nhiều khó khăn trong việc thể hiện vai trò trong các vị trí lãnh đạo. Hiện nay, toàn thành phố có 45 giám đốc các tổng công ty, công ty nhưng giám đốc là nữ hầu như rất ít; phó giám đốc có 8 nữ /79, chiếm tỷ lệ 10, 12%.

Từ các số liệu trên cho thấy số lượng cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý của thành phố đã có mặt ở một số lĩnh vực của đời sống chính trị- kinh tế, văn hoá- xã hội, song tỷ lệ còn thấp và phát triển chưa vững chắc, nhất là ở những vị trí lãnh đạo quan trọng của các cấp chính quyền, sản xuất kinh doanh còn trông vắng khá rõ sự tham gia của đại diện phụ nữ.

2.1.2. Về chất lượng đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý của thành phố Đà Nẵng:

2.1.2.1. Trình độ chuyên môn:

Kết quả nghiên cứu về trình độ chuyên môn của nữ cán bộ, công chức giữ chức vụ từ phó phòng trở lên các sở, ban, ngành, quận, huyện của thành phố thể hiện như sau:

Bảng 2.4. Trình độ chuyên môn cán bộ, công chức lãnh đạo nữ thành phố

Stt	Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Tiến sĩ	1/10	10%
2	Thạc sĩ	5/44	11,36%
3	Đại học	404/1.201	33,64%
4	Cao đẳng, trung cấp	258/513	50,29%
5	Khác	96/218	44,04%

Bảng trên cho thấy, đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý của thành phố có trình độ cao đẳng, đại học khá cao, điều đó thể hiện sự cố gắng vươn lên để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ nữ thành phố, tuy nhiên, tỷ lệ nữ sau đại học còn thấp.

2.1.2.2. Trình độ chính trị:

Bảng 2.5. Trình độ chính trị của cán bộ, công chức giữ chức vụ từ phó phòng trở lên các sở, ban, ngành, quận, huyện của thành phố

Stt	Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Cử nhân	8/50	16%
2	Cao cấp	67/388	17,27%

3	Trung cấp	113/368	30,71%
4	Sơ cấp	287/584	49,14%

Đồng thời qua kết quả khảo sát 70 cán bộ nữ cho thấy, nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý chiếm 40% trình độ sơ cấp; 15,7% trình độ trung cấp và 44,3% có trình độ cử nhân và cao cấp. Qua các số liệu trên, tỷ lệ cán bộ nữ công chức viên chức và nữ lãnh đạo, quản lý của thành phố có trình độ chính trị sơ cấp còn quá cao, vì vậy, cần phải có sự bố trí, sắp xếp cho đội ngũ cán bộ nữ được nâng cao trình độ chính trị mới có thể bố trí vào các vị trí lãnh đạo quản lý.

2.1.2.3. Trình độ quản lý Nhà nước:

Theo số liệu thống kê của Sở nội vụ thành phố (Ban Tổ chức chính quyền) về số lượng cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý có trình độ về quản lý Nhà nước thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.6. Trình độ quản lý Nhà nước của nữ cán bộ, công chức giữ chức vụ từ phó phòng trở lên các sở, ban, ngành, quận, huyện:

Stt	Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Cử nhân	0/7	0%
2	Trung cấp	15/166	12,93%
3	Trung cao cấp	24/136	17,65%
4	Bồi dưỡng	149/502	29,68%

Để có thể phát huy tốt vai trò tham gia quản lý nhà nước theo tinh thần Nghị định 19 của Chính phủ, nữ công chức nói chung và nữ cán bộ lãnh đạo quản lý nói riêng phải có cơ hội đào tạo các kiến thức về quản lý nhà nước, song

các số liệu trên cho thấy tỷ lệ nữ lãnh đạo có trình độ quản lý nhà nước còn quá thấp, hầu như mới được bồi dưỡng trong khi những yêu cầu đặt ra đối với quá trình quản lý nhà nước ngày càng có những đòi hỏi cao hơn như vấn đề cải cách hành chính, quản lý hành chính, nhân sự bằng hệ thống điện tử v.v..

2.1.2.4. Trình độ tin học, ngoại ngữ:

Kết quả khảo sát 70 cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý của thành phố hiện nay có 24,3% là có kỹ năng tin học và trình độ ngoại ngữ thành thạo, còn 75,7% là chưa thành thạo. Điều đó thể hiện khả năng tiếp cận và thực hiện kỹ năng tin học và ngoại ngữ của cán bộ nữ thành phố còn quá thấp. Vì vậy, việc đầu tư cho cán bộ nữ vào lĩnh vực này cần được đặt ra đúng mức hơn trong thời gian đến.

Các kết quả nghiên cứu về đội ngũ cán bộ nữ của thành phố hiện nay cho thấy chất lượng đội ngũ cán bộ nữ đã có những chuyển biến tích cực, đảm đương được nhiệm vụ. Tuy nhiên, với xu thế phát triển của thời đại khoa học công nghệ, cán bộ nữ thành phố cần phải có những bước chuyển biến tích cực hơn nữa mới đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ mới.

2.1.3. Những ý kiến đánh giá của đội ngũ cán bộ nữ thành phố Đà Nẵng:

2.1.3.1. Thông tin chung về đội ngũ cán bộ nữ thành phố hiện nay:

Do đặc điểm lịch sử, đội ngũ cán bộ nữ của thành phố Đà Nẵng được hình thành từ nhiều nguồn cán bộ nữ hoạt động nội thành, cán bộ nữ chiến khu xuống, cán bộ nữ công tác, học tập từ miền Bắc trở về, cán bộ nữ được đào tạo trưởng thành sau giải phóng. Với nguồn cán bộ nữ khá phong phú, đa dạng đã góp phần tạo nên sự bổ sung kinh nghiệm trong công tác giữa các thế hệ cán bộ nữ của thành phố.

Nghiên cứu 70 trường hợp cán bộ nữ, đề tài đã thu thập được một số

thông tin về đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý của thành phố hiện nay như sau:

Bảng 2.7. Thông tin chung về đội ngũ cán bộ nữ

Stt	Kết quả	Độ tuổi		Tình trạng hôn nhân	
		Dưới 40	Trên 40	Có gia đình	Độc thân, đơn thân
1	Số lượng	27/70	43/70	62/70	8/70
2	Tỷ lệ	38,6%	61,4%	88,6%	11,4%

Bảng trên cho thấy số lượng cán bộ nữ có độ tuổi ngoài 40 chiếm tỷ lệ khá cao, có thể đây là giai đoạn phụ nữ đã có những mặt trưởng thành khá tốt về mọi mặt. Việc sinh nở và bận bịu con nhỏ không còn là nỗi lo toan trong độ tuổi này, đặc biệt việc tích lũy về công việc chuyên môn, khả năng hoà nhập với đồng nghiệp đã có những kinh nghiệm nhất định. Tuy nhiên, ở độ tuổi này, sức khoẻ ít, nhiều cũng có ảnh hưởng đến hiệu quả công việc nếu người phụ nữ không biết chăm sóc sức khoẻ tốt. Theo ý kiến của đội ngũ cán bộ nữ trong quá trình nghiên cứu, 74,3% ý kiến cho rằng, tuổi tác, thời gian có ảnh hưởng đến sức khoẻ, nhu cầu nâng cao trình độ của cán bộ nữ. Vì vậy, việc trẻ hoá đội ngũ cán bộ nữ cũng rất cần thiết, với tỷ lệ 38,6% cán bộ nữ dưới 40 tuổi là có thể chấp nhận được và cần được tăng hơn nữa.

2.1.3.2. Những yếu tố tác động đến quá trình lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ:

Khi nhận xét về yếu tố gia đình đối với vai trò thăng tiến của bản thân cán bộ nữ, kết quả nghiên cứu như sau:

Bảng 2.8. Tác động của gia đình đối với cán bộ nữ

Stt	Nhận xét	Ý kiến	Tỷ lệ	Lý do
01	Gia đình ảnh hưởng đến vai trò thăng tiến của phụ nữ	64	91,4	- Sự thông cảm chia xẻ công việc của các thành viên trong gia đình tạo điều kiện thuận lợi cho người phụ nữ - Người phụ nữ mất thời gian lo cho gia đình sẽ không có thời gian học tập, nghiên cứu.
02	Gia đình không ảnh hưởng đến vai trò thăng tiến của phụ nữ.	6	8,6%	- Bản thân người phụ nữ biết sắp xếp công việc gia đình và phân đầu vượt qua mọi trở ngại.

Như vậy, gia đình chiếm vị trí quan trọng và không thể thiếu được đối với cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý (chiếm tỷ lệ 91,4%). Tuy nhiên kết quả nghiên cứu cũng cho thấy 54,3% cán bộ nữ quan tâm đến gia đình, 30% quan tâm đến sự thăng tiến của bản thân và 15,7% quan tâm đến sự thăng tiến của chồng (bảng 4.3, phụ lục 2). Tỷ lệ cán bộ nữ quan tâm đến gia đình chiếm khá cao và rất đúng với đời sống thực tế, song có thể do mất nhiều thời gian lo cho việc chăm sóc gia đình nên một số cán bộ nữ sẽ không có thời gian học tập, nghiên cứu. Vì vậy, theo đánh giá của 70 cán bộ nữ thì 51,4% cho rằng đội ngũ cán bộ nữ của thành phố hiện nay chưa theo kịp với yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hoá - hiện đại hoá (bảng 4.7, phụ lục 2). Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân dẫn đến thực tế 75,7% cán bộ nữ hiện nay chưa sử dụng thành thạo ngoại ngữ, tin học (bảng 3.3, phụ lục 2). Vì vậy, cán bộ nữ phải tự sắp xếp công việc

gia đình và có ý chí phấn đấu vươn lên mới có thể đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Kết quả khảo sát 70 cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý hiện nay của thành phố tự đánh giá công việc đang đảm nhận thì có 91,4% hài lòng với công việc vì đúng chuyên môn, ngành nghề được đào tạo, công việc đạt chất lượng, hiệu quả (bảng 4.1, phụ lục 2). Đồng thời, theo ý kiến của 70 cán bộ nữ tự đánh giá về chất lượng đội ngũ cán bộ nữ ở thành phố hiện nay như sau:

Bảng 2.9. Chất lượng đội ngũ cán bộ nữ thành phố Đà Nẵng hiện nay

Stt	Chất lượng	Ý kiến đánh giá			
		Đã trưởng thành		Còn kém	
		Ý kiến	Tỷ lệ	Ý kiến	Tỷ lệ
01	Trình độ, năng lực	22	31,4%	3	4,3%
02	Tính năng động	34	48,6%	13	18,6%
03	Ý chí phấn đấu	41	58,6%	6	8,6%
04	Quan hệ đồng nghiệp	35	50%	6	8,6%

Kết quả bảng 2.9 cho thấy, cán bộ nữ thành phố đã tự khẳng định được khả năng và sự tham gia vào các vị trí công tác mà bản thân họ đang đảm nhiệm. Vì vậy, 74,3% cán bộ nữ đã có dự định thăng tiến về trình độ đào tạo như hoàn thành đại học, theo học cao học và 25,7% có dự định phấn đấu học thêm tin học, ngoại ngữ và phấn đấu để giữ trọng trách cao hơn (bảng 4.2, phụ lục 2).

2.1.3.3. Những khó khăn đối với công tác lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ:

Khi nhận định về sự tin tưởng của xã hội đối với cán bộ nữ, kết quả nghiên cứu đã cho thấy 65,7% cán bộ nữ cho rằng “Xã hội chưa tin tưởng tuyệt đối vào vai trò, trình độ, năng lực và tính đại diện của phụ nữ” (bảng 4.8, phụ lục 2), vì tư tưởng trọng nam khinh nữ vẫn còn tồn tại và còn khắt khe trong đánh giá và giao nhiệm vụ cho phụ nữ.

Thực tiễn cho thấy, khi phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, các cấp, các ngành thì sẽ thể hiện sự bình đẳng nam nữ và đảm bảo tính đại diện của phụ nữ nhằm chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của phụ nữ. Vì vậy, nếu xã hội chưa thật sự tin tưởng vào sự tham gia của đội ngũ cán bộ nữ sẽ làm chính đội ngũ cán bộ nữ khó có thể vươn lên để phát huy tốt vai trò của mình.

2.2. THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ:

2.2.1. Nhận thức và đánh giá vai trò, khả năng cán bộ nữ:

Theo báo cáo đánh giá của Thành uỷ tại Hội nghị tổng kết Chi thị 37-CT/TW về “một số vấn đề về công tác cán bộ nữ” thì nhận thức, quan điểm của các cấp uỷ Đảng, Chính quyền đối với công tác cán bộ nữ của thành phố đã có những chuyển biến đáng kể. Các cấp uỷ Đảng, chính quyền, các đoàn thể đã có sự phối hợp trong việc quy hoạch cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ; sử dụng và phát huy vai trò của cán bộ nữ, lao động nữ trong công cuộc xây dựng và phát triển thành phố.

Kết quả khảo sát 80 cán bộ lãnh đạo các cấp là nam giới cũng đã đưa ra ý kiến đánh giá vai trò cán bộ nữ thành phố như sau:

Bảng 2.10. Đánh giá vai trò đội ngũ cán bộ nữ thành phố

STT	Quan điểm	Có		Không	
		ý kiến	tỷ lệ	ý kiến	tỷ lệ
01	Nếu tăng số lượng cán bộ nữ tham gia vào bộ máy q/lý nhà nước thì bản thân phụ nữ có lợi hơn không?	71	88,75 %	9	11,25 %
02	Tăng tỷ lệ nữ theo đúng chỉ tiêu từ 25-28% vào bộ máy lãnh đạo và ra quyết định thì tiếng nói riêng của phụ nữ có được khẳng định không?	74	92,5%	6	7,5%
03	Tăng số lượng cán bộ nữ vào bộ máy lãnh đạo, quản lý nhà nước thì hệ thống quản lý nhà nước có được hoàn thiện hơn không?	64	80%	16	20%
04	Tăng số lượng cán bộ nữ vào bộ máy lãnh đạo, quản lý nhà nước thì có thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội không?	73	91,25	7	8,75

Bảng trên cho thấy, phần lớn các tỷ lệ trên đã khẳng định rõ nét sự tham gia của cán bộ nữ vào vị trí lãnh đạo, quản lý: 92,5% cho rằng tiếng nói của phụ nữ sẽ được khẳng định; 80% đánh giá hệ thống quản lý Nhà nước được hoàn thiện và 91,25% cho rằng sẽ thúc đẩy sự phát triển kinh tế, xã hội. Do đó, cũng có 72,5% ý kiến qua khảo sát cho rằng tỷ lệ cán bộ nữ hiện nay của thành phố Đà Nẵng là không bình thường (bảng 4.1, phụ lục 1).

Từ thực tiễn ở các địa phương, đơn vị, đội ngũ lãnh đạo nam giới đã đánh giá những điểm mạnh, sự trưởng thành cũng như những mặt còn hạn chế của đội ngũ cán bộ nữ hiện nay như sau:

Bảng 2.11. Cán bộ nam nhận xét về đội ngũ cán bộ nữ thành phố

STT	Mặt trưởng thành	Tỷ lệ	Mặt còn yếu	Tỷ lệ
01	Trình độ chuyên môn	30,8%	Trình độ chuyên môn	22,8%
02	Lý luận chính trị	27,2%	Ý chí phấn đấu	19,6%
03	Nghệ thuật lãnh đạo	26%	Sức khỏe	15,2%
04	Quản lý nhà nước	16%	Lý luận chính trị	12%
05			Trách nhiệm công tác	10,9%
06			Đạo đức, lối sống	7,6%
07			Tác phong làm việc	6,5%
08			Tác phong ăn mặc	5,4%

Kết quả nghiên cứu cho thấy, đội ngũ cán bộ nữ thành phố đã có những bước trưởng thành, từng bước đảm đương được nhiệm vụ do tổ chức phân công, tuy nhiên các mặt yếu cũng còn ở một số lĩnh vực, đây cũng là vấn đề cần được đặt ra cho cán bộ nữ nói riêng và công tác cán bộ nữ nói chung.

2.2.2. Công tác quy hoạch:

Tại cuộc toạ đàm về Công tác cán bộ nữ do Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố Đà Nẵng tổ chức vào tháng 10/2003 đã có rất nhiều ý kiến quan tâm đến việc lựa chọn cán bộ nữ để đưa vào quy hoạch, đào tạo. Có ý kiến đánh giá công

tác quy hoạch cán bộ nữ còn có những mặt hạn chế. Một trong những lý do đó là việc nhìn nhận cán bộ nữ có phần còn khắt khe, vẫn chưa thực sự thấy rõ vai trò giới trong công tác cán bộ. Một số địa phương, đơn vị chưa quan tâm thường xuyên trong công tác quy hoạch. Vai trò tham mưu của cơ quan tổ chức ở các đơn vị về công tác quy hoạch cán bộ dự nguồn và kế cận chưa kịp thời. Sự phối hợp chỉ đạo trong công tác quy hoạch có lúc chưa đồng bộ và chưa chặt chẽ. Vì vậy, nguồn cán bộ nữ còn thiếu dẫn đến việc đề bạt, bổ trí cán bộ nữ vào những vị trí cao hơn gặp khó khăn.

Nhận xét về công tác cán bộ nữ của thành phố hiện nay, qua khảo sát 80 cán bộ nam, có 76,25% ý kiến đánh giá công tác cán bộ nữ của thành phố chưa tốt, còn nhiều bất cập (bảng 4.7, phụ lục 1); đồng thời 15% cho rằng công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ nữ không chủ động, còn hình thức (bảng 4.8, phụ lục 1). Khảo sát 70 cán bộ nữ, có 32,9% ý kiến cho rằng công tác quy hoạch chưa thật sự được coi trọng; 14,3% đánh giá chất lượng quy hoạch thấp; 28,6% cho rằng quy hoạch không gắn với đào tạo (bảng 4.10, phụ lục 2).

2.2.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt:

Theo số liệu của Sở Nội vụ thành phố, tính đến năm 2003, tỷ lệ chung của đội ngũ cán bộ nữ giữ chức vụ từ phó phòng trở lên được đào tạo là:

Bảng 2.12. Trình độ của cán bộ được đào tạo:

Stt	Trình độ	Tỷ lệ nữ	Tỷ lệ nam
1	Sau đại học: +Tiến sĩ	10%	90%
	+Thạc sĩ	11,36%	88,64%
2	Đại học	33,64%	66,36%

3	Cử nhân chính trị	16%	84%
4	Trung, cao cấp quản lý nhà nước	17,65%	82,35%

Số liệu trên cho thấy, trong quá trình làm công tác lãnh đạo, quản lý, cán bộ nữ đã được đào tạo để nâng cao năng lực, đảm bảo công việc được giao. Song tỷ lệ được đào tạo so với nam còn thấp, nhất là đào tạo sau đại học và quản lý Nhà nước. Khảo sát 70 cán bộ nữ, có 74,3% ý kiến muốn được thăng tiến về trình độ đào tạo, song đáng tiếc 74,3% ý kiến đánh giá tuổi tác, thời gian đã ảnh hưởng đến nhu cầu nâng cao trình độ của phụ nữ (bảng 4.5, phụ lục 2).

Đánh giá về công tác đào tạo, bổ nhiệm, bố trí cán bộ nữ, 70 cán bộ nữ được khảo sát đã có ý kiến như sau:

Bảng 2.13. Đánh giá về công tác đào tạo, bổ nhiệm cán bộ nữ

Đánh giá	Ý kiến đánh giá			Không có ý kiến	
	Nội dung	Số phiếu	Tỷ lệ	Số phiếu	Tỷ lệ
Công tác đào tạo	Chất lượng	20	28,6%	11	15,7%
	Đào tạo kịp thời	21	30%		
	Có chế độ ưu tiên, đãi ngộ mang tính chất giới	20	28,6%		
	Không đáp ứng yêu cầu	12	17,1		
	Không thường xuyên	24	34,3%		

	Không chú ý đến cơ cấu tuổi, yếu tố giới	13	18,6%		
Công tác bổ nhiệm, bổ trí	Không đảm bảo đúng quy trình khách quan	7	10%		
	Không căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ công việc, kết quả thực tế	7	10%		
	Không đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường	11	15,7%		
	Ngược lại với 3 ý trên	53	75,7%		

Tại Hội nghị tổng kết Chỉ thị 37/CT-TW về công tác cán bộ nữ được Thành uỷ Đà Nẵng tổ chức vào cuối năm 2003, Thành uỷ đã đánh giá “Công tác đào tạo cán bộ nữ còn những mặt thiếu đồng bộ. Vì vậy, chất lượng và hiệu quả đào tạo chưa thực sự đáp ứng với yêu cầu của công tác cán bộ. Đặc biệt, việc đào tạo nguồn hầu như chưa có sự chú trọng ngay từ đầu vào, chưa đặt tỷ lệ nữ trong quá trình chiêu sinh, đào tạo”.

Do vậy, việc đề bạt cán bộ nữ cũng còn ít, thiếu vững chắc. Kết quả việc cơ cấu cán bộ nữ tham gia vào các cấp uỷ, chính quyền từ thành phố đến cơ sở cho thấy khá rõ ở phần thực trạng.

Đối với công tác sử dụng và luân chuyển cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý cũng đã được thể hiện ở các cấp, các ngành, các địa phương, đơn vị, song tỷ lệ cũng còn thấp. Một cán bộ nữ đã có ý kiến trong cuộc toạ đàm công tác cán bộ nữ “Tôi làm công tác này đã 30 năm, lên vị trí lãnh đạo đã 20 năm, song chưa

được tổ chức điều động luân chuyển lần nào”.

Có thể nói, việc điều chuyển cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý là hoàn toàn phù hợp với tình hình hiện nay, giúp cho cán bộ nữ trưởng thành phát triển. Vì vậy, cần được xem xét, nghiên cứu nhằm phát huy năng lực, sở trường, kinh nghiệm của cán bộ nữ trong cương vị mới.

2.2.4. Thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ nữ:

Thành phố Đà Nẵng trong những năm gần đây đã thường xuyên chú ý đến việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ nữ. Thể hiện rõ nét nhất là vấn đề trợ cấp cho cán bộ nữ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu quy hoạch. Cán bộ nữ có chế độ cao hơn so với cán bộ nam 50.000đ (cán bộ nam 100.000đ; cán bộ nữ 150.000đ) và vào năm 2002, theo yêu cầu, đề xuất của Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố Đà Nẵng tại cuộc họp liên tịch giữa lãnh đạo Ủy ban nhân dân thành phố và Ban Thường vụ Hội Liên hiệp Phụ nữ (theo tinh thần Quyết định 136/HĐBT năm 1988 quy định trách nhiệm của các cấp chính quyền trong việc đảm bảo cho các cấp Hội Phụ nữ Việt nam tham gia quản lý nhà nước - nay được thay thế bởi Nghị định 19/2003/NĐ-CP), chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố đã đồng ý với chủ trương tăng thêm mức phụ cấp cho cán bộ nữ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng là 50.000đ (có nghĩa là mỗi cán bộ khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo diện quy hoạch, cán bộ nam được phụ cấp 100.000đ, nữ: 200.000đ).

Về chính sách tuyển dụng cũng được Ban Tổ chức chính quyền thành phố (nay là Sở Nội vụ) chú ý hơn, nhất là đối với học sinh, sinh viên nữ tốt nghiệp loại khá, giỏi. Một số ngành có đông lao động nữ, việc thực hiện chế độ đối với lao động nữ, cán bộ nữ có sự quan tâm rõ nét hơn như y tế, giáo dục.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy, việc thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ nữ của thành phố chưa đáp ứng và chưa phù hợp với những yêu cầu đặt ra đối với công tác cán bộ nữ trong thời kỳ mới hiện nay. Bên cạnh đó, việc thực hiện “chức năng kép” đối với người phụ nữ hiện nay “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” quả thực là vấn đề không đơn giản, đặc biệt đối với cán bộ nữ lại càng đòi hỏi cao hơn. Làm sao vừa lãnh đạo, quản lý điều hành tốt hoạt động ở cơ quan, đơn vị vừa không ngừng học tập, nâng cao trình độ, vừa chăm lo cho gia đình trong khi chế độ chính sách chỉ áp dụng cho cán bộ nữ đi học chính trị, quản lý nhà nước.

2.2.5. Công tác phát triển Đảng viên nữ

Công tác phát triển Đảng viên nữ trong những năm gần đây có tăng so với những năm trước, có thể nói sự rèn luyện, phấn đấu, tu dưỡng tốt của những cán bộ nữ công chức sẽ là cơ sở để bố trí, đề bạt cán bộ nữ. Theo số liệu tại báo cáo tổng kết Chi thị 37 của Thành ủy Đà Nẵng - năm 2003: từ năm 1997 đến tháng 6/2003 đã phát triển đảng viên nữ là 2.853 đồng chí, đạt tỷ lệ 38,2% so với tổng số đảng viên được kết nạp.

Tuy nhiên ở một số địa phương, đơn vị công tác phát triển đảng viên nữ được đánh giá chưa thực sự đồng bộ.

Chưa thực sự đồng bộ ở đây được hiểu theo nhiều góc độ:

Thứ nhất: công tác phát triển đảng viên nữ ở các địa phương, đơn vị chưa thực sự đồng bộ, chưa thật sự chú trọng. Có những địa phương, đơn vị tỷ lệ phát triển đảng viên nữ rất thấp, thậm chí không có một cán bộ nữ nào trong năm được kết nạp vào hàng ngũ của Đảng.

Thứ hai: công tác phát triển đảng viên nữ chưa thật sự đồng bộ ở các

khâu: tạo nguồn với phân công đảng viên giúp đỡ cán bộ, đoàn viên thanh niên ưu tú sau khi hoàn thành các khoá bồi dưỡng, các lớp học cảm tình Đảng; tạo nguồn với xem xét kết nạp; và chính những điều này đã ảnh hưởng rất lớn quá trình tạo nguồn cán bộ nữ.

2.2.6. Nguyên nhân của thực trạng công tác cán bộ nữ

Thực tế nghiên cứu cho thấy, có rất nhiều nguyên nhân tác động đến công tác cán bộ nữ. Theo đánh giá của cán bộ nam lãnh đạo, thể hiện ở các nguyên nhân như sau:

Bảng 2.14. Nguyên nhân thực trạng công tác cán bộ nữ.

TT	Nguyên nhân	Ý kiến	Tỷ lệ	Thứ bậc
01	Chính sách cán bộ nữ còn nhiều bất hợp lý	13	16,25	1
02	Công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ không chủ động, hình thức	12	15,0	2
03	Việc bố trí cán bộ còn chấp vá, bị động	10	12,5	3
04	Khâu quản lý, đánh giá cán bộ còn yếu	9	11,25	4
05	Cán bộ nữ phần đầu không tốt, có hiện tượng "nín áo" nhau	9	11,25	4
06	Nhận thức giới còn hạn chế	7	8,75	5
07	Vai trò của tổ chức Hội Phụ nữ chưa phát huy	7	8,75	5
08	Vai trò của Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ chưa phát huy	7	8,75	5

09	Chỉ đạo của cấp trên không kịp thời	6	7,5	6
----	-------------------------------------	---	-----	---

Bảng trên cho thấy, hầu hết các ý kiến cho rằng chính sách cán bộ nữ còn bất hợp lý (16,5%) và công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ không chủ động, còn hình thức (15%). Từ các nguyên nhân trên, xem xét ở góc độ khách quan, trước hết, đó là khâu nhận thức về công tác cán bộ nữ của một số địa phương, đơn vị còn chưa thật sự đầy đủ, chậm chuyển biến, chưa hiểu hết đặc thù của cán bộ nữ, thậm chí còn có tư tưởng hẹp hòi, khắt khe đối với cán bộ nữ. Khảo sát ý kiến 80 cán bộ nam lãnh đạo, có 76,25% nhận xét công tác cán bộ nữ ở thành phố hiện nay chưa tốt, còn nhiều bất cập (bảng 4.7, phụ lục 1), đồng thời 72,5% nhận xét về số liệu cán bộ nữ thành phố là không bình thường (bảng 4.1, phụ lục 1). Quả thực, trong cán bộ lãnh đạo, quản lý vẫn còn một bộ phận chưa nhận thức đúng đắn vai trò và khả năng của cán bộ nữ nên vẫn còn ít nhiều những tư tưởng định kiến về giới. Các lớp tập huấn về giới do Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ thành phố và các quận, huyện tổ chức chưa nhận được sự ủng hộ nhiệt tình của cán bộ nam. Vì thế, sự nhìn nhận của xã hội khi phụ nữ tham gia vào các vị trí lãnh đạo vẫn còn có những thiên lệch, kể cả phụ nữ.

Theo đánh giá của Thành uỷ tại Hội nghị tổng kết Chỉ thị 37/CT-TW, “Một số ít các cấp uỷ Đảng, chính quyền trong lãnh đạo, chỉ đạo có lúc còn thoả mãn với thành tích vì sự tiến bộ của phụ nữ. Công tác tạo nguồn cán bộ nữ chưa thật sự mang tính chiến lược. Nhiều nơi sử dụng cán bộ nữ còn nặng về khả năng thực tế đã đóng góp mà ít quan tâm, chú ý đến quy hoạch đào tạo lâu dài”.

Về nguyên nhân chủ quan, bản thân một số cán bộ nữ cũng còn tư tưởng an phận, bằng lòng với những cái hiện có, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên. Khảo sát 70 cán bộ nữ, có 91,4% hài lòng với công việc trong khi 51,4% tự đánh giá

cán bộ nữ hiện nay vẫn chưa theo kịp với yêu cầu đổi mới của thời đại công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước. Bên cạnh đó, trong công việc, phụ nữ còn bị chi phối bởi gánh nặng gia đình, sinh đẻ, nuôi con... Phụ nữ dễ dàng hy sinh sự nghiệp để chăm lo gia đình. Vì vậy, so với nam, phụ nữ ít có điều kiện về thời gian để học tập, nâng cao trình độ. Ngoài 8 giờ làm việc ở cơ quan, đó là chưa kể thời gian làm ngoài giờ, như tiếp khách, hội họp..., phụ nữ vẫn phải dành một thời gian đáng kể cho việc chăm lo cho gia đình. Đây cũng là một trong những nguyên nhân khá rõ khi 91,4% cán bộ nữ trong diện khảo sát đã đánh giá “Gia đình có ảnh hưởng rất lớn đến vai trò thăng tiến của phụ nữ”.

Tóm lại, qua phân tích số liệu điều tra khảo sát theo phạm vi và đối tượng nghiên cứu của đề tài, đã cho thấy khá cụ thể về thực trạng tình hình đội ngũ cán bộ nữ, và công tác cán bộ nữ hiện nay của thành phố. Các ý kiến của cán bộ lãnh đạo, quản lý là nam và nữ đều thể hiện được nhận thức, quan điểm và việc đánh giá đối với công tác cán bộ nữ nhất là vấn đề quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng. Nhìn chung sự quan tâm chú ý đến công tác cán bộ nữ có sự chuyển biến hơn, song thực tế cho thấy tỷ lệ nữ có mặt ở các vị trí lãnh đạo còn là khoảng cách quá xa so với những tiêu chí đã đặt ra trong phương hướng cũng như kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ và công tác cán bộ nữ. Đề tài cũng đã làm sáng tỏ một số nguyên nhân dẫn đến tình hình trên, đây cũng sẽ là cơ sở để quá trình nghiên cứu đưa ra các giải pháp tăng cường công tác cán bộ nữ trong thời gian đến.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY

Thành phố Đà Nẵng sẽ ngày càng phát triển để xứng đáng với tầm vóc một đô thị loại 1 của đất nước. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt (điều chỉnh) quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội thành phố Đà Nẵng thời kỳ 2001- 2010 nêu rõ: "Xây dựng thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những trung tâm kinh tế-văn hoá lớn của miền Trung và cả nước, với chức năng cơ bản là một trung tâm công nghiệp, thương mại, du lịch, dịch vụ của miền Trung, là thành phố cảng, đầu mối giao thông (đường biển, đường hàng không, đường sắt, đường bộ) quan trọng về trung chuyển và vận tải trong cả nước và quốc tế; là trung tâm bưu chính viễn thông và tài chính, ngân hàng; là một trong những trung tâm văn hoá-thể thao, giáo dục-đào tạo, trung tâm khoa học công nghệ của miền Trung; Đà Nẵng còn là một trong những địa bàn giữ vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng an ninh khu vực Nam Trung Bộ, Tây Nguyên và cả nước". Cơ cấu kinh tế thành phố sẽ chuyển dần theo hướng đẩy thương mại - dịch vụ lên hàng đầu, trong đó chú trọng ngoại thương (như một bộ phận quan yếu của kinh tế biển) và các dịch vụ hỗ trợ cho phát triển kinh tế - xã hội như bưu chính viễn thông, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm... Đây là những lĩnh vực rất phù hợp với lao động nữ, tạo điều kiện để phụ nữ Đà Nẵng - nhất là đội ngũ nữ trí thức - đóng góp tài năng và trí tuệ cho sự phát triển đi lên của thành phố. Hiện nay, trong hơn hai vạn chị em có trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên (hơn một vạn rưỡi chị em có trình độ đào tạo đại học và sau đại học), rất nhiều chị em đang công tác ở lĩnh vực giáo dục (cả giáo dục phổ thông lẫn giáo dục đại học) và y tế. Và từ nay đến năm 2010, nữ trí thức Đà Nẵng vẫn chủ yếu đóng góp trên hai lĩnh vực có liên quan rất mật thiết tới nhân tố con người, cũng là hai lĩnh vực được quan niệm là phù hợp với lao động nữ. Điều đáng mừng là trên các lĩnh vực này, có không ít trí

thức nữ đã vươn lên vị trí chuyên gia đầu ngành, trở thành những phó giáo sư, nhà giáo ưu tú, thầy thuốc ưu tú, cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt ...

Đồng thời từ cơ sở thu nhập thông tin, cũng như khảo sát thực tế về tình trạng đội ngũ cán bộ nữ và công tác cán bộ nữ của thành phố Đà Nẵng, việc đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường công tác cán bộ nữ ở thành phố Đà Nẵng hiện nay có ý nghĩa quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo quản lý đại diện cho lực lượng lao động nữ.

Nghị quyết 04-NQ/TW của Bộ Chính trị ban hành ngày 12/7/1993 đã nêu rõ: “Đặt vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ nữ thành nhiệm vụ có tính chiến lược trong toàn bộ công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước. Trên cơ sở quy hoạch, có kế hoạch tạo nguồn, đào tạo bồi dưỡng cán bộ nữ, phấn đấu tăng tỷ lệ nữ trong các lĩnh vực quản lý kinh tế, xã hội, y tế, giáo dục”. Chỉ thị 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về công tác cán bộ nữ cũng đã khẳng định : “Việc nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế xã hội là yêu cầu quan trọng ... Trước mắt, các cấp các ngành từ Trung ương đến cơ sở phải có quy hoạch cán bộ nữ.

Quan điểm của Đảng bộ và Chính quyền thành phố Đà Nẵng về công tác cán bộ nữ rất rõ ràng và nhất quán. Ngày 16/9/2002 Thành uỷ Đà Nẵng đã ban hành Chỉ thị số 04-CT-TU về việc lãnh đạo thực hiện “Chiến lược Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2010”; Ủy ban nhân dân thành phố cũng đã có Quyết định số 99/2002/2002/QĐ-UB ngày 9/9/2002 về việc phê duyệt Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ thành phố Đà Nẵng trong đó đã quy định những chỉ tiêu và phương hướng công tác cán bộ nữ ở thành phố Đà Nẵng khá cụ thể như sau:

Về chất lượng đội ngũ cán bộ nữ:

Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ đảm bảo tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ công nghiệp hoá - hiện đại hoá :

- Có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội.

- Gương mẫu về đạo đức lối sống.

- Có trình độ chuyên môn, chính trị và quản lý đảm bảo yêu cầu của nhiệm vụ đề ra.

- Có kiến thức về khoa học lãnh đạo, quản lý.

Về số lượng cán bộ nữ:

*** *Chỉ tiêu 1* :** Cán bộ nữ tham gia các cấp uỷ Đảng các cấp nhiệm kỳ 2005-2010: **Đạt 15% trở lên.**

*** *Chỉ tiêu 2:*** Tỷ lệ đại biểu hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2004-2009:

+ Cấp thành phố : **đạt từ 25% trở lên.**

+ Cấp quận/huyện : **đạt từ 23% trở lên.**

+ Cấp xã/phường : **đạt từ 18% trở lên.**

*** *Chỉ tiêu 3:*** Cán bộ nữ tham gia lãnh đạo chủ chốt các cấp.

+ Cấp thành phố:

- Phần đầu có cán bộ nữ tham gia vào Ban thường vụ Thành uỷ; Thường trực Hội đồng nhân dân - Uỷ ban nhân dân.

- Tỷ lệ cán bộ nữ lãnh đạo chủ chốt các Sở, Ban, ngành và tương đương **đạt 15% trở lên.**

+ Cấp Quận/Huyện:

- Phần đầu **đạt từ 20% trở lên** các Quận/Huyện có cán bộ nữ tham gia lãnh đạo chủ chốt cấp uỷ Đảng, Hội đồng nhân dân - Uỷ ban nhân dân.

- Tỷ lệ lãnh đạo nữ các phòng, ban và tương đương **đạt từ 12% trở lên.**

+ Cấp xã/phường:

Phần đầu **đạt từ 15% trở lên** các xã/phường có cán bộ nữ tham gia vào các chức danh chủ chốt cấp uỷ Đảng; Hội đồng nhân dân và Uỷ ban nhân dân.

(Thành uỷ Đà Nẵng - Báo cáo tổng kết thực hiện Chỉ thị 37-CT/TW của Ban Bí thư TW Đảng (khoá VII) về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới” - tháng 11/2003, Tr, 9).

Như vậy, việc đặt ra các giải pháp vừa có cơ sở về mặt lý luận và thực tiễn, song điều quan trọng là thực hiện giải pháp đem lại hiệu quả như thế nào. Trong phạm vi nghiên cứu đề tài này và từ thực trạng công tác cán bộ nữ ở thành phố Đà Nẵng hiện nay, chúng tôi xin đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường công tác cán bộ nữ như sau :

3.1. Về giải pháp mang tính chiến lược lâu dài

1- Tiếp tục đẩy mạnh công tác thông tin, giáo dục, truyền thông về giới cho cán bộ lãnh đạo đảng, chính quyền, đoàn thể nhằm nâng cao nhận thức bình đẳng nam - nữ góp phần làm chuyển biến nhận thức và hành động của họ đối với công tác cán bộ nữ. Thực tiễn cho thấy, tuy Đảng và Nhà nước đã ban hành rất nhiều các văn bản thể hiện rõ quan điểm, chủ trương, chính sách đối với cán bộ nữ, song công tác cán bộ nữ chuyển biến còn chậm, mà nguyên nhân chủ yếu là do sự bất bình đẳng về giới - tư tưởng hẹp hòi, trọng nam khinh nữ - vẫn tồn tại một cách dai dẳng.

Hơn nữa, cần chú trọng và đẩy mạnh công tác tuyên truyền bình đẳng giới từ trong gia đình, trong mỗi thành viên. Gia đình là nơi tác động rất lớn đến việc chuyển biến về nhận thức giới, góp phần quan trọng vào công cuộc phát triển bình đẳng và tiến bộ của phụ nữ nói chung cũng như người cán bộ nữ nói riêng.

Vì vậy, cần tiếp tục tăng cường, đẩy mạnh việc tổ chức các hoạt động tuyên truyền về giới từ trong mỗi gia đình; đồng thời chú trọng việc đưa quan điểm giới, lồng ghép quan điểm giới trong quá trình hoạch định chính sách, trong quy trình công tác cán bộ.

Tuyên truyền giới trong gia đình không chỉ nhằm mục đích phát triển bình đẳng giới mà còn là nền tảng, cơ sở cho công cuộc cách mạng tiến về bình đẳng giới - vì sự phát triển của phụ nữ.

Đưa quan điểm giới trong quy trình công tác cán bộ không những nhằm mục đích cơ cấu cán bộ nữ vào bộ máy lãnh đạo quản lý để cán bộ nữ có tiếng nói của mình trong việc xây dựng và thực hiện chính sách, trong quá trình ra quyết định và thực thi quyết định, mà chính là để phát huy tiềm năng của phụ nữ, không để lãng phí nguồn tài năng có ích cho xã hội. Ngoài ra, Lồng ghép giới - đưa quan điểm giới trong quy trình công tác cán bộ còn nhằm hạn chế tình trạng hụt hẫng cán bộ nữ, tiến đến thu hẹp khoảng cách giới trong công tác cán bộ vì mục tiêu bình đẳng và phát triển.

2- Xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đề bạt cán bộ nữ. Có thể nói, vấn đề quy hoạch cán bộ được đặt ra như là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của Chiến lược cán bộ nói chung và Chiến lược Vì sự tiến bộ của phụ nữ nói riêng. Tại cuộc toạ đàm về đổi mới công tác cán bộ nữ do Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố tổ chức vào tháng 10/200, các ý kiến thảo luận đều thống nhất nhận định rằng nếu chúng ta không chủ động quy hoạch gấp thì 5 năm, 10 năm nữa, đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo quản lý nhất định sẽ bị hụt hẫng. Có người còn nhấn mạnh muốn đưa vào vị trí lãnh đạo quản lý một người thì quy hoạch phải ba người và đào tạo phải năm người.

Hơn nữa, chúng ta có thể căn cứ vào tình hình đặc điểm kinh tế - xã hội của thành phố Đà Nẵng để chọn đưa vào quy hoạch những cán bộ nữ

có năng lực, trình độ để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, có thể đảm nhận được những mũi công việc của địa phương trong thời gian đến. Đây là điều cần thiết để khắc phục tình trạng do thiếu chuẩn bị cho nên sau khi đưa vào cấp uỷ, khi phân công nhiệm vụ mới thấy hẫng hụt, bố trí gượng ép, không phù hợp với ngành nghề đào tạo, cán bộ không phát huy được năng lực.

Bên cạnh đó việc quy hoạch cán bộ nữ cũng cần phải chú ý đến độ tuổi, trẻ hoá đội ngũ cán bộ nữ đồng thời kết hợp tốt các độ tuổi, bảo đảm tính liên tục, phát triển trong đội ngũ cán bộ. Bởi theo tinh thần Nghị quyết Đại hội IX của Đảng chuẩn bị đội ngũ cán bộ phục vụ cho sự nghiệp CNH-HĐH đất nước, không chỉ cho nhiệm kỳ tới mà cả cho các nhiệm kỳ tiếp theo.

Ngoài ra, cùng với việc xây dựng quy hoạch cán bộ nữ thì việc xây dựng chiến lược đào tạo bồi dưỡng cũng rất quan trọng, thậm chí không thể thiếu được. Thực tế cho thấy, phụ nữ khó có cơ hội để tìm cho mình một chỗ đứng vững chắc trong xã hội so với nam giới, ngay cả khi đã được đào tạo cơ bản hẳn hoi. Chẳng hạn nữ sinh viên tốt nghiệp đại học chiếm tỷ lệ khá, giỏi thường cao hơn so với nam sinh viên, nhưng tìm được việc làm thì bao giờ cũng khó khăn hơn, chậm hơn; chưa kể đến cơ hội thăng tiến, đề bạt càng khó khăn và chậm hơn nhiều.

Vấn đề ở đây là quá trình tạo nguồn cán bộ nữ cần phải bắt đầu ngay từ khâu tuyển dụng; đồng thời khi họ đã có một vị trí nhất định trong xã hội thì cũng rất cần đầu tư thoả đáng cho các chương trình đào tạo, đào tạo lại một cách cơ bản và toàn diện, đào tạo chuyên sâu, đào tạo theo chức danh của từng cấp, từng ngành, nhằm tạo điều kiện thăng tiến cho họ, nhất là cho những chị em trong diện được quy hoạch.

Trong đề bạt và sử dụng cán bộ nữ, cần phải đổi mới quan điểm đánh giá và lựa chọn. Xuất phát từ tiêu chuẩn cán bộ đề bạt là đúng song đối với cán bộ nữ không thể không tính đến đặc thù về giới tính.

3- Xây dựng cơ chế về công tác cán bộ nữ. Các cấp uỷ địa phương từ quận huyện trở lên cần thành lập tiểu ban công tác cán bộ nữ, tiểu ban này có thể do đồng chí bí thư hoặc phó bí thư thường trực cấp uỷ làm trưởng tiểu ban, đồng chí trưởng ban tổ chức của cấp uỷ làm phó trưởng tiểu ban thường trực, đồng chí trưởng ban vì sự tiến bộ của phụ nữ cùng cấp làm phó trưởng tiểu ban và một số thành viên khác là cán bộ các cơ quan tổ chức đảng, tổ chức nhà nước và hội liên hiệp phụ nữ”. Có thể nói, đây là giải pháp dù mang tính chiến lược song để thực hiện được đòi hỏi sự đầu tư và nỗ lực rất lớn mới tạo nguồn cán bộ nữ lâu dài cho các địa phương và các cấp, các ngành.

4- Tăng cường công tác kiểm tra giám sát nhằm thúc đẩy việc thực hiện công tác cán bộ nữ. Công tác cán bộ nữ cần được kiểm tra giám sát thường xuyên trên cơ sở triển khai và thực hiện mục tiêu thứ tư của Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ thành phố Đà Nẵng. Đồng thời định kỳ (theo nhiệm kỳ đại hội Đảng hay nhiệm kỳ Hội đồng nhân dân các cấp) để sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm, đánh giá được các mục tiêu, chỉ tiêu đã đề ra, qua đó có kế hoạch thực hiện tốt hơn cho các nhiệm kỳ tiếp theo. Đặc biệt cần xây dựng hệ thống thông tin, dữ liệu về công tác cán bộ nữ phục vụ cho công tác kiểm tra giám sát. Thực tế cho thấy việc cập nhật và phân tích thông tin về đội ngũ cán bộ nữ của thành phố hiện nay đang còn nhiều hạn chế.

5- Nâng cao vai trò và năng lực hoạt động của hội liên hiệp phụ nữ, ban vì sự tiến bộ các cấp các ngành trong việc tư vấn, tham mưu, đề xuất về công tác cán bộ nữ nói chung và trong việc tích cực, chủ động tạo nguồn

cán bộ nữ trên cơ sở phát hiện các nhân tố mới nói riêng (chú trọng số chị em trưởng thành từ cán bộ Hội Phụ nữ các cấp).

6- Hoạt động lãnh đạo, quản lý là một hoạt động chứa đựng nhiều yếu tố mang tính biến động, phức tạp. Người lãnh đạo quản lý muốn đơn vị mình hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao thì phải am hiểu đối tượng do mình quản lý và điều hành được họ, đưa họ vào guồng máy hoạt động chung, tăng tính tích cực trong quá trình hoạt động. Vì vậy, hiệu quả của hoạt động lãnh đạo quản lý phụ thuộc một phần vào tính chính xác, kịp thời của các quyết định và vào tính chủ động tự tin, bình tĩnh của người ra quyết định. Kinh nghiệm cho thấy người ra quyết định tự ti, thụ động, thiếu tự tin sẽ ảnh hưởng không ít đến quá trình lãnh đạo quản lý của mình. Xét về đặc điểm tâm lý, cán bộ nữ có những ưu thế nổi bật hơn so với đồng sự nam giới. Đó là sự nhạy cảm; tính kiên trì và tinh thần trách nhiệm cao; tính quảng giao; sự khéo léo trong ứng xử, biết lựa chọn, sắp đặt người cộng sự vào vị trí thích hợp;

Cán bộ nữ cần phát huy những ưu thế sẵn có để quyết định chính xác, kịp thời với một thái độ bình tĩnh, tự tin nhằm tự khẳng định mình, góp phần khẳng định sự vươn lên của cả đội ngũ cán bộ nữ trên địa bàn thành phố. Ở cương vị lãnh đạo quản lý, cán bộ nữ phải không ngừng học tập nâng cao trình độ năng lực để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; không ngừng rèn luyện phẩm chất, đạo đức, lối sống, tác phong lãnh đạo, xứng đáng là người đại diện cho lực lượng lao động nữ và cho nữ giới nói chung. Đồng thời, bản thân cán bộ nữ cũng phải vượt qua những rào cản của định kiến giới, của gánh nặng gia đình để động viên, thuyết phục đồng sự, đồng nghiệp cũng như người thân trong gia đình chia sẻ trách nhiệm. Cán bộ nữ cũng cần có mối liên hệ mật thiết với tổ chức hội liên hiệp phụ nữ, xem đây là nơi mình có thể gửi gắm tâm tư, tình cảm, nguyện vọng và tâm huyết.

3.2. Những giải pháp trước mắt :

3.2.1. Rà soát kết quả quy hoạch chuẩn bị nhân sự nữ bầu cử đại biểu Hội đồng Nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2004 - 2009 . Việc chuẩn bị nhân sự nữ cho bầu cử đại biểu Hội đồng Nhân dân sắp đến phải đảm bảo có tỷ lệ gấp đôi, chí ít là gấp rưỡi, bởi nếu chỉ bằng thôi là rất khó đạt chỉ tiêu - so với chỉ tiêu pháp lệnh về số lượng nữ đại biểu Hội đồng Nhân dân các cấp.

3.2.2. Cải thiện và thay đổi về chế độ và chính sách trợ cấp đi học cho cán bộ nữ :

Theo Quyết định số 19/1999/QĐ-UB ngày 02/02/1999 của Ủy ban Nhân dân thành phố, thì chỉ có cán bộ nữ đi học ở các trường chính trị, quản lý Nhà nước là có trợ cấp, còn học chuyên môn lại không có chế độ này, mặc dù việc nâng cao trình độ chuyên môn hiện nay là một trong những tiêu chí quan trọng để cán bộ nữ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

3.2.3. Đánh giá đề bạt luân chuyển cán bộ nữ :

Hiện nay, các cấp ủy Đảng đang đồng loạt tiến hành kiểm điểm giữa nhiệm kỳ, đây là dịp để các cấp, các ngành, các địa phương đơn vị đánh giá công tác cán bộ nói chung trong đó có công tác cán bộ nữ. Vì vậy việc đề bạt, luân chuyển đối với cán bộ nữ là một việc làm có tính chất đột phá nhằm tạo nên sự thay đổi trong công tác cán bộ nói chung và cán bộ nữ nói riêng. Nên cần mạnh dạn luân chuyển cán bộ theo hai chiều dưới lên trên xuống, phải tiến hành công việc này một cách thường xuyên chứ không chờ đến nhiệm kỳ đại hội và cần phải cân nhắc đến những yếu tố tương quan như năng lực tuổi tác, điều kiện gia đình ... đây cũng là dịp để tạo nguồn cán bộ nữ phong phú, trưởng thành hơn cả về số lượng lẫn chất lượng phục vụ tốt công tác nhân sự nữ trong các dịp bầu cử, dân cử.

PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Đề tài nghiên cứu "*Một số giải pháp tăng cường công tác cán bộ nữ hiện nay ở thành phố Đà Nẵng*" là một trong những vấn đề mang tính nhạy cảm, song đã bước đầu khẳng định được tính chất cấp thiết cũng như ý nghĩa của đề tài đối với công tác cán bộ nữ của thành phố hiện nay.

Nghiên cứu về mặt lý luận đã khẳng định vai trò của công tác cán bộ trong quản lý Nhà nước, quản lý xã hội, đây cũng là yếu tố quan trọng quyết định sự thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Với nửa phần dân số và lực lượng lao động, cán bộ nữ có vị trí thiết yếu đại diện cho lực lượng lao động nữ tham gia vào quá trình lãnh đạo quản lý, mặc dù thực tế họ còn phải đảm nhận các vai trò giới khác nhau.

Kết quả nghiên cứu từ bộ phiếu câu hỏi và thu thập số liệu trực tiếp đã giúp cho quá trình nghiên cứu thu được những thông tin khá cụ thể về thực trạng đội ngũ cán bộ nữ và công tác cán bộ nữ của thành phố. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ nữ của thành phố so với lực lượng lao động nữ còn mỏng, chưa đại diện cho lực lượng lao động nữ, việc nhìn nhận và đánh giá vai trò cán bộ nữ chưa rõ nét, cơ hội cho cán bộ nữ khẳng định khả năng trong quá trình lãnh đạo, quản lý chưa được chú trọng đúng mức. Quy trình xây dựng và thực hiện công tác cán bộ nữ chưa được đầu tư đúng mức. Bản thân cán bộ nữ cũng còn những điểm yếu, mặt hạn chế v.v...

Các chuyên đề phục vụ cho đề tài nghiên cứu đã đưa ra những nội dung nghiên cứu khá sâu sắc, có cơ sở khoa học nhất là những giải pháp vừa có tính đột phá vừa có tính cơ bản lâu dài giúp cho quá trình nghiên cứu đánh giá một cách cụ thể hơn về cả lý luận và thực tiễn.

Tuy nhiên, do phạm vi nghiên cứu của đề tài khá rộng với thời gian và kinh phí có hạn nên việc chuyên sâu nghiên cứu về cán bộ nữ ở các lĩnh

vực như giáo dục đào tạo, y tế, khoa học công nghệ, sản xuất kinh doanh cũng chưa được toàn diện và đầy đủ.

Với kết quả nghiên cứu của đề tài, sẽ góp phần xây dựng chiến lược về công tác cán bộ nữ một cách đúng đắn để xây dựng đội ngũ cán bộ nữ thành phố có đức, có tài phục vụ cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố trong những năm đến.

*** Một số kiến nghị :**

- Đề nghị Thành ủy, ủy ban Nhân dân thành phố thường xuyên chỉ đạo công tác cán bộ nữ trên cơ sở lồng ghép giới.

- Đề nghị Ban tổ chức Thành ủy; Sở Nội vụ có kế hoạch cụ thể cho các cấp các ngành chú trọng công tác quy hoạch và đào tạo đối với nữ công chức để tạo nguồn cán bộ nữ từ cơ sở. Đồng thời có chế độ chính sách bồi dưỡng hợp lý cho nữ trong diện quy hoạch khi được đào tạo.

- Đề nghị Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ tăng cường hơn nữa công tác kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ thành phố Đà Nẵng.

- Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc thành phố và các đoàn thể cần có sự phối hợp chặt chẽ trong công tác cán bộ nữ để phát hiện, lựa chọn, đào tạo bồi dưỡng và giới thiệu với Đảng, Nhà nước những phụ nữ ưu tú tham gia lãnh đạo, quản lý nhất là trong kỳ bầu cử Hội đồng nhân dân các cấp sắp đến.

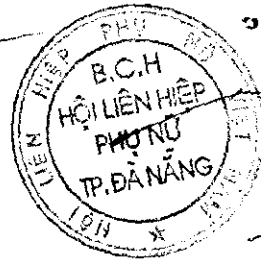
- Đề nghị Hội liên hiệp Phụ nữ các cấp, Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ các cấp chủ động đề xuất với Đảng, chính quyền trong việc đào tạo bồi dưỡng, đề bạt và sử dụng cán bộ nữ. Đồng thời tiếp tục triển khai các hoạt động nâng cao nhận thức giới cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và tuyên truyền nhận thức giới trong cộng đồng.

Chủ nhiệm đề tài
(Ký tên)

Alief

Cơ quan chủ trì
(Ký tên, đóng dấu)

PHÓ CHỦ TỊCH

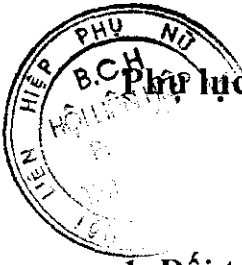


Chanhonh

Nguyễn Thị Thanh Minh

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Đức Bình - Tổ chức và cán bộ - Tạp chí xây dựng Đảng số 10/2002
2. Nguyễn Liên Châu - Về đặc điểm giao tiếp trong quản lý của người cán bộ quản lý - Tạp chí tâm lý học 2003.
3. Vũ Dũng - Học thuyết về đặc điểm tiêu biểu của người lãnh đạo - Tạp chí tâm lý học 2002.
4. Hà Đăng - Về vấn đề cán bộ và quy hoạch cán bộ - Tạp chí cộng sản số 8/2002.
5. Hồ Chí Minh - Vấn đề giải pháp phụ nữ - Nhà xuất bản phụ nữ. Hà Nội 1970.
6. Hồ Chí Minh toàn tập - Nhà xuất bản chính trị quốc gia Hà Nội 1996.
7. Vương Thị Hanh - Công tác cán bộ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá - Tạp chí khoa học về phụ nữ số 4/2000.
8. Phạm Mạnh Hà - Đi tìm một phong cách lãnh đạo phù hợp trong hoạt động kinh doanh ở Việt Nam hiện nay - Tạp chí tâm lý học 2002.
9. Kỷ yếu Hội thảo tư tưởng Hồ Chí Minh với sự nghiệp giải phóng phụ nữ - Hà Nội năm 2000.
10. Võ Thị Mai - Vai trò của phụ nữ cán bộ quản lý nhà nước trong quá trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá - Nhà xuất bản chính trị quốc gia Hà Nội 2003.
11. Bùi Ngọc Thanh - Để phụ nữ làm tốt công tác quản lý trong cơ chế mới - Tạp chí khoa học về phụ nữ số 3/1999.
12. Hoàng Tâm Sơn - Một vài hướng sử dụng tri thức tâm lý học trong công tác quản lý - Tạp chí tâm lý học số 8/2002.
13. Thành uỷ Đà Nẵng - Báo cáo tổng kết thực hiện chỉ thị 37-CT/TW của Ban Bí thư TW Đảng (khoá VII) " về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới" năm 2003.
14. Các báo cáo của Hội liên hiệp phụ nữ thành phố Đà Nẵng từ năm 1997 đến 2002.



Phụ lục 1:

TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT MẪU PHIẾU 1

1. Đối tượng: Cán bộ lãnh đạo có thẩm quyền trong công tác tổ chức cán bộ

2. Số lượng: 80 phiếu

3. Tổng hợp số liệu đội ngũ cán bộ nữ ở thành phố:

- Số nữ cán bộ, công chức ở thành phố: 9.027/13.220 đạt tỷ lệ 68,3%

- Số CB, CC nữ giữ chức vụ từ phó phòng trở lên: 764/1986 đạt tỷ lệ 38,47%

(Nguồn từ: Ban TCCQ - 09.2003. Đà Nẵng)

4. Kết quả ý kiến đóng góp:

4.1. Nhận xét số liệu tổng hợp đội ngũ cán bộ nữ ở thành phố Đà Nẵng:

STT	Nhận xét	ý kiến	tỷ lệ	Nguyên nhân
01	Bình thường	22	27,5%	
02	Không bình thường	58	72,5%	

4.2. Nhận xét cán bộ nữ thường làm lãnh đạo quản lý ở những lĩnh vực:

STT	Lĩnh vực công tác	Phần lớn giữ chức vụ	Ý kiến	Tỷ lệ
01	Công tác Đảng, Mặt trận, đoàn thể	cấp phó	52	65%
02	Chính quyền	cấp phó	28	35%

4.3. Nhận xét về đội ngũ cán bộ nữ:

STT	Mặt trưởng thành	Tỷ lệ	Mặt còn yếu	Tỷ lệ
01	Trình độ chuyên môn	30,8%	Trình độ chuyên môn	22,8%
02	Lý luận chính trị	27,2%	Ý chí phấn đấu	19,6%
03	Nghệ thuật lãnh đạo	26%	Sức khỏe	15,2%
04	Quản lý nhà nước	16%	Lý luận chính trị	12%
05			Trách nhiệm công tác	10,9%

06			Đạo đức, lối sống	7,6%
07			Tác phong làm việc	6,5%
08			Tác phong ăn mặc	5,4%

4.4. Nhận xét những đặc tính lợi thế của cán bộ nữ:

STT	Đặc tính	ý kiến	Tỷ lệ %
01	Tinh thần trách nhiệm cao	18	22,5
02	Công tâm, tinh tế	15	18,75
03	Thẳng thắn, trung thực	12	15
04	Nghiêm túc, thận trọng	11	13,75
05	Ít mắc sai lầm hơn nam giới	10	12,5
06	Tác phong gần gũi	7	8,75
07	Nhân hậu	7	8,75

4.5. Nhận định rằng đội ngũ cán bộ nữ ở Đà Nẵng hiện nay chưa đáp ứng được với đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH:

STT	ý kiến	số phiếu	Tỷ lệ %
01	Cho rằng nhận định đúng	70	87,5
02	Cho rằng nhận định sai	10	12,5

4.6. Đánh giá về vai trò của đội ngũ cán bộ nữ:

STT	Quan điểm	Có		Không	
		ý kiến	tỷ lệ	ý kiến	tỷ lệ
01	Nếu tăng slượng CB nữ t/gia vào bộ máy q/lý nhà nước thì bản thân PN có lợi hơn không?	71	88,75%	9	11,25%
02	Tăng tỷ lệ nữ theo đúng chỉ tiêu từ 25-28% vào bộ máy lãnh đạo và ra q/định thì tiếng nói riêng của PN có được khẳng định không?	74	92,5%	6	7,5%

03	Tăng số lượng CN nữ vào bộ máy lãnh đạo, quản lý nhà nước thì hệ thống quản lý nhà nước có được hoàn thiện hơn không?	64	80%	16	20%
04	Tăng slượng CB nữ vào bộ máy l/đạo, quản lý nhà nước thì có thúc đẩy sự p/triển kinh tế - xã hội không?	73	91,25	7	8,75

4.7. Nhận xét về công tác cán bộ nữ ở thành phố hiện nay:

STT	nhận xét	ý kiến	Tỷ lệ %
01	Tốt	19	23,75
02	Chưa tốt, còn nhiều bất cập	61	76,25

4.8. Nguyên nhân:

STT	Nguyên nhân	ý kiến	tỷ lệ %	thứ bậc
01	Chính sách cán bộ nữ còn nhiều bất hợp lý	13/80	16,25	1
02	C/tác q/hoạch, đ/tạo CB không chủ động, hình thức	12/80	15,0	2
03	Việc bố trí CB còn chấp vá, bị động	10/80	12,5	3
04	Khâu quản lý, đánh giá cán bộ còn yếu	9/80	11,25	4
05	CB nữ p/đấu không tốt, có hiện tượng "nín áo" nhau	9/80	11,25	4
06	Nhận thức giới còn hạn chế	7/80	8,75	5
07	Vai trò của tổ chức Hội PN chưa phát huy	7/80	8,75	5
08	Vai trò của Ban VSTBCPN chưa phát huy	7/80	8,75	5
09	Chỉ đạo của cấp trên không kịp thời	6/80	7,5	6

4.9. Giải pháp trước mắt:

STT	giải pháp	ý kiến	tỷ lệ %	thứ bậc
01	Tăng cường công tác quy hoạch	17	21,25	1
02	Nâng cao chất lượng công tác đào tạo	16	20	2
03	Bản thân CB nữ cần phấn đấu và rèn luyện hơn nữa	16	20	2
04	Quán triệt thực hiện tốt các chỉ tiêu về cán bộ nữ	12	15	3
05	Chỉ đạo kịp thời sâu sát từ cấp trên	10	12,5	4
06	T/hiện c/tác luân chuyển CB nữ để đ/giá năng lực	9	11,25	5

4.10. Giải pháp mở:

☛ Về quy hoạch:

- Phải rà soát và có sự chỉ đạo kịp thời cụ thể để mở rộng đối tượng quy hoạch
- Phải thường xuyên điều chỉnh quy hoạch, bổ sung đội ngũ kế cận dự nguồn đặc biệt là cán bộ trẻ.
- Cần khắc phục tình trạng quy hoạch khép kín và tích cực áp dụng yếu tố “mở” và “động” trong khâu quy hoạch.
- Quy hoạch phải thực hiện ngay từ cơ sở.
- Tỷ lệ cán bộ nữ được đưa vào quy hoạch nhất thiết phải cao hơn so với tỷ lệ đã được quy định trong công tác cán bộ nữ.
- Tổ chức cấp trên cần quy hoạch tỷ lệ cán bộ nữ trong Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân sắp bầu cử vào năm 2004 và các cấp ủy Đảng vào năm 2005 kịp thời.

☛ Về đào tạo, bồi dưỡng:

- Trên cơ sở quy hoạch có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trên diện rộng, qua đó trang bị kiến thức cho đội ngũ cán bộ nữ, đào tạo toàn diện hoặc chuyên sâu tùy thuộc vào diện quy hoạch.

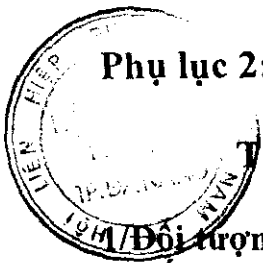
- Phải nắm vững danh sách cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu quy hoạch, bồi dưỡng về kiến thức thực tiễn bằng chính thực tiễn.

☛ *Về bố trí:*

- Phải mạnh dạn và không cầu toàn nhưng kiên quyết không chạy theo số lượng và cơ cấu đơn thuần.

- Mạnh dạn bố trí cán bộ nữ vào các công việc và chức danh cụ thể trên cơ sở quy hoạch và chuyên môn nghiệp vụ mà cán bộ được đào tạo.

- Cần phải thực hiện đúng quy định về tỷ lệ nữ trong bộ máy lãnh đạo Đảng, HĐND



Phụ lục 2:

TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT MẪU PHIẾU 2

1/ **Đối tượng:** Cán bộ nữ ở thành phố Đà Nẵng

2/ **Số lượng :** 70 phiếu

3/ **Thông tin chung về đội ngũ cán bộ nữ hiện nay:**

3.1 **Độ tuổi :**

STT	Độ tuổi	Số người	Tỷ lệ
01	Dưới 40	27/70	38,6%
02	Trên 40	43/70	61,4%

3.2 **Hôn nhân gia đình :**

STT	Tình trạng gia đình	Số người	Tỷ lệ
01	Có gia đình	62/70	88,6%
02	Độc thân, đơn thân	8/70	11,4%

3.3 **Trình độ chuyên môn:**

Trình độ chuyên môn						Lý luận chính trị						Kỹ năng tin học & ngoại ngữ			
> Đại học		ĐH & CĐ		Trung cấp		CN & CC		Trung cấp		Sơ cấp		Thành thạo		Chưa thành thạo	
Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%
5	7,1	61	87,2	4	5,7	31	44,3	11	15,7	28	40	17	24,3	53	75

4. **Thông tin cụ thể :**

4. 1. **Cán bộ nữ đánh giá công việc mình đang phụ trách:**

TT	Đánh giá	Số phiếu	Tỷ lệ	Nguyên nhân
01	Hài lòng với công việc	64	91,4%	- Đúng chuyên môn, ngành nghề được đào tạo - Tập thể đồng nghiệp đoàn kết, công tác luôn đạt chất lượng, hiệu quả

02	Không hài lòng	06	8,6%	- Không phù hợp sở trường hoặc năng lực bản thân - Khối lượng công việc quá tải
----	----------------	----	------	--

4. 2. Dự định thăng tiến của cán bộ nữ :

TT	Nội dung	Số phiếu	Tỷ lệ	Cụ thể
01	Thăng tiến về trình độ đào tạo	52	74,3%	- Hoàn thành đại học - Theo học cao học
02	Thăng tiến trong nghề nghiệp	18	25,7%	- Học thêm về chuyên môn ngh/vụ, tiếng Anh, vi tính - Theo học cao cấp chính trị - Phấn đấu giữ trọng trách cao hơn

4. 3. Những vấn đề cán bộ nữ quan tâm :

TT	Nội dung các vấn đề	Số phiếu	Tỷ lệ
01	Gia đình (Sức khỏe các thành viên, bầu không khí hạnh phúc, việc học hành của con cái)	38	54,3%
02	Sự thăng tiến của bản thân về trình độ hoặc nghề nghiệp	21	30%
03	Sự thăng tiến của chồng về trình độ hoặc nghề nghiệp	11	15,7%

4.4. Cán bộ nữ nhận xét về yếu tố gia đình đối với vai trò thăng tiến của bản thân :

Stt	Nhận xét	Ý kiến	Tỷ lệ	Cụ thể
01	Gia đình ảnh hưởng đến vai trò thăng tiến của phụ nữ	64	91,4 %	- Sự thông cảm, chia sẻ công việc của các thành viên trong gia đình tạo điều kiện thuận lợi cho người PN - Gia đình đầm ấm, con ngoan, học giỏi làm cho người phụ nữ yên tâm học tập - Người PN mất nhiều thời gian lo cho GD sẽ không có thời gian học tập, nghiên cứu
02	Gia đình không ảnh hưởng đến vai trò thăng tiến của phụ nữ	6	8,6%	- Bản thân người phụ nữ biết sắp xếp công việc gia đình và phấn đấu vượt qua mọi trở ngại

4.5. Quan điểm của cán bộ nữ về sự ảnh hưởng của tuổi tác, thời gian đến nhu cầu nâng cao trình độ của phụ nữ.

Stt	Quan điểm	Ý kiến	Tỷ lệ	Cụ thể
01	Tuổi tác, thời gian có ảnh hưởng đến nhu cầu nâng cao trình độ của phụ nữ	52	74,3%	- Sức khỏe, thể lực, sự tiếp thu, tính linh hoạt, độ nhanh nhạy bị hạn chế - Càng lớn tuổi, càng an phận, thoả mãn với những gì đã có
02	Tuổi tác, thời gian không ảnh hưởng đến nhu cầu nâng cao trình độ của phụ nữ	18	25,7%	- Khi lớn tuổi, phụ nữ có sự quyết đoán chính xác và dành nhiều thời gian cho công việc

4. 6. Cán bộ nữ tự đánh giá về chất lượng đội ngũ cán bộ nữ hiện nay:

TT	chất lượng	Ý kiến đánh giá			
		Đã trưởng thành		Còn kém	
		Ý kiến	Tỷ lệ	Ý kiến	Tỷ lệ
01	Trình độ, năng lực	22	31,4%	3	4,3%
02	Tính năng động	34	48,6%	13	18,6%
03	Ý chí phấn đấu	41	58,6%	6	8,6%
04	Quan hệ đồng nghiệp	35	50%	6	8,6%

4. 7. Cán bộ nữ nhận định: “Đội ngũ cán bộ nữ hiện nay vẫn chưa theo kịp với yêu cầu đổi mới của thời đại CNH - HĐH”:

Stt	Nhận định	Số phiếu	Tỷ lệ	Nguyên nhân
01	Đúng	36	51,4%	-Trình độ, năng lực và tác phong làm việc chưa đáp ứng yêu cầu mới -Việc đào tạo cán bộ nữ chưa đều, chỉ dừng lại ở cán bộ nữ làm lãnh đạo.
02	Sai	30	42,9%	-Đội ngũ CB nữ hiện nay được trẻ hoá, được đào tạo căn bản. -Hầu hết chị em có ý chí phấn đấu để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thời đại CNH-HĐH
03	Không ý kiến	4	5,7%	

4. 8. Cán bộ nữ nhận định “Xã hội chưa tin tưởng tuyệt đối vào vai trò, trình độ, năng lực và tính đại diện của phụ nữ”:

Stt	Nhận định	Số phiếu	Tỷ lệ	Nguyên nhân
01	Đúng	46	65,7%	-Tu tưởng trọng nam khinh nữ còn tồn tại, do đó, xã hội chưa tin tưởng và còn khát khe trong đánh giá và giao nhiệm vụ cho phụ nữ. -Chính sách và công tác cán bộ nữ chưa được xã hội thực hiện toàn diện.
02	Sai	29	27,1%	-Xã hội ngày càng đánh giá cao về vai trò của phụ nữ và đang tạo điều kiện cho CB nữ nâng cao trình độ, năng lực
03	Không ý kiến	5	7,1%	

4.9. Cán bộ nữ nhận định về định kiến về giới:

Stt	Nhận định	Số phiếu	Tỷ lệ
01	Không còn	4	5,7%
02	Đã dần được cải thiện	58	82,9%
03	Vẫn còn nặng nề	8	11,4%

4.10. Cán bộ nhận xét về công tác cán bộ nữ ở địa phương, cơ quan đơn vị:

T T	Các khâu đánh giá	Ý kiến đánh giá			Không có ý kiến	
		Nội dung	Số phiếu	Tỷ lệ	Số phiếu	Tỷ lệ
01	Công tác quy hoạch	Chưa thật sự coi trọng, còn làm hình thức	23	32,9%	5	7,1%
		Không chủ động, chất lượng thấp	10	14,3%		
		Quy hoạch không gắn với đào tạo	19	28,6%		
		Ngược lại với 3 ý trên	23	32,9%		
02	Công tác đào tạo	Chất lượng	20	28,6%	11	15,7%
		Đào tạo kịp thời	21	30%		
		Có chế độ ưu tiên, đãi ngộ mang tính chất giới	20	28,6%		
		Không đáp ứng yêu cầu	12	17,1		
		Không thường xuyên	24	34,3%		

		Không chú ý đến cơ cấu tuổi, yếu tố giới	13	18,6%		
03	Công tác bổ nhiệm, bố trí	Không đảm bảo đúng quy trình khách quan	7	10%		
		Không căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ công việc, kết quả thực tế	7	10%		
		Không đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường	11	15,7%		
		Ngược lại với 3 ý trên	53	75,7%		

4.11.Cán bộ nữ đánh giá chung về công tác cán bộ nữ hiện nay:

Stt	Ý kiến đánh giá			Không có ý kiến	
	Nội dung	Số phiếu	Tỷ lệ	Số phiếu	Tỷ lệ
01	Tốt	25	35,7%	1	1,4%
02	Chưa tốt	6	8,6%		
03	Tạm được	38	54,3%		

Bảng số liệu 1:



Phụ lục 1. CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Tính đến thời điểm 15/8/2003

TT	Danh mục	Tổng cộng	Độ tuổi			Trình độ chuyên môn					Trình độ LLCT				Trình độ QLHCNN				Trình độ tin học					Trình độ Anh văn						
			<30	30-50	>50	Tiền sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng, TC	Khác	Cử nhân	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Cử nhân	Trung cấp	Trung cao cấp	Bồi dưỡng	Đại học	Cao đẳng TC	KTV (C)	B	A	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng TC	C	B	A	
I. CB, CC khối HC-SN các sở, ban, ngành, quận, huyện																														
	Tổng cộng	13.228	3.151	2.347	8.510	1.383	10	112	4.887	8.753	1.448	67	477	647	3.865	7	198	178	888	33	179	888	178	1.417	5	283	37	875	1.388	1.288
	Trong đó nữ	8.027	1.577	1.854	6.433	748	1	12	2.751	5.184	1.067	17	82	228	2.752	8	31	32	343	8	87	568	108	725	1	208	38	568	782	772
	Tỷ lệ nữ (%)	60,28	50,05	78,98	67,64	54,28	10,00	10,71	56,18	76,81	73,68	25,37	17,18	35,38	68,41	0,00	15,58	18,82	38,28	24,24	48,60	60,22	63,53	51,18	20,00	68,28	81,08	58,05	57,38	58,48
II. CB, CC giữ chức vụ từ phó phòng trở lên các sở, ban, ngành, quận, huyện																														
	Tổng cộng	1.886	1.311	42	1.616	328	10	44	1.281	513	218	50	388	368	584	7	116	138	502	0	38	128	38	496	3	58	0	177	414	342
	Trong đó nữ	764	424	27	650	87	1	5	484	258	86	8	87	113	287	0	15	24	148	0	8	55	17	164	1	25	0	56	138	122
	Tỷ lệ nữ (%)	38,47	32,34	64,28	40,22	26,52	10,00	11,36	33,84	50,28	44,84	16,00	17,27	30,71	48,14	0,00	12,93	17,65	29,68	0,00	23,68	42,84	44,74	33,06	33,33	42,37	0,00	31,64	32,85	35,67
III. CB xã, phường																														
	Tổng cộng	878	801	123	681	165	0	0	165	223	581	0	87	448	184	1	388		152	0	7	10	27	185	0	5	0	13	63	143
	Trong đó nữ	186	121	48	108	28	0	0	28	61	77	0	2	57	41	1	42		24	0	2	5	8	54	0	2	0	8	28	22
	Tỷ lệ nữ (%)	16,86	15,11	32,52	14,47	15,78	0,00	0,00	16,97	27,35	13,03	0,00	2,30	12,68	22,28	0,00	13,58		15,78	0,00	28,57	50,00	28,83	28,18	0,00	40,00	0,00	61,54	48,03	15,38
IV. CB giữ chức vụ chủ chốt xã, phường																														
	Tổng cộng	228	224	1	188	42	0	0	48	30	150	2	58	150	14	0	128	2	38	0	0	0	3	33	0	0	0	4	16	35
	Trong đó nữ	14	14	0	10	4	0	0	5	5	4	0	1	7	3	0	3	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	1
	Tỷ lệ nữ (%)	6,11	6,25	0,00	5,33	9,52	0,00	0,00	10,28	16,67	2,67	0,00	1,78	4,67	21,43	0,00	2,50	0,00	2,63	0,00	0,00	0,00	0,00	6,06	0,00	0,00	0,00	0,00	18,75	2,86

Ghi chú:

- Tỷ lệ nữ (%) được tính so với nam giới trong cùng một cột nội dung

Bảng số liệu 2:

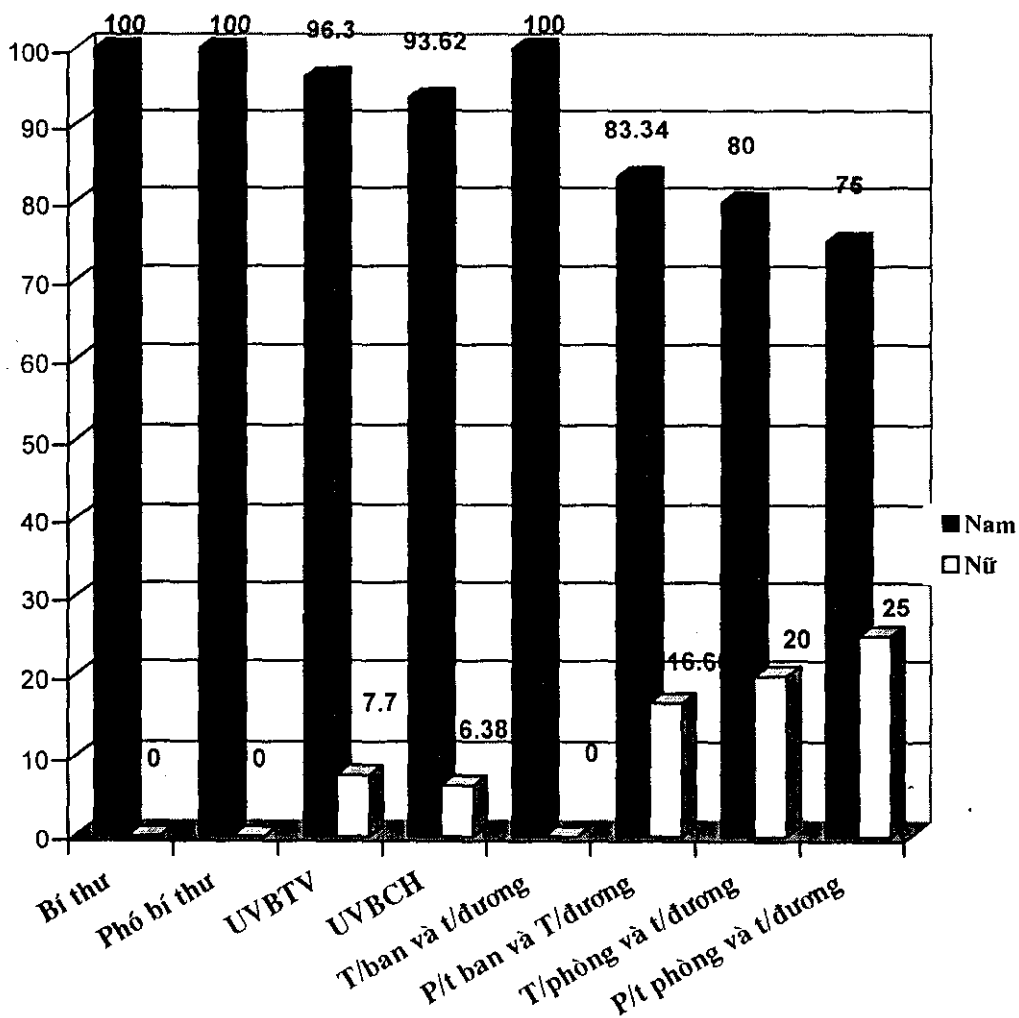


THỐNG KÊ CÁN BỘ NỮ THAM GIA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CƠ QUAN ĐẢNG

TT	Chức danh	NĂM 1997						NĂM 2003					
		cấp thành phố và tương đương		cấp quận/huyện và tương đương		cấp xã/phường		cấp thành phố và tương đương		cấp quận/huyện và tương đương		cấp xã/phường	
		Tsố	tỷ lệ %	Tsố	tỷ lệ %	Tsố	tỷ lệ %	Tsố	tỷ lệ %	Tsố	tỷ lệ %	Tsố	tỷ lệ %
01	Bí thư	0/1	0	0/8	0	0/47	0	0/1	0	0/8	0	6/47	12,8
02	Phó bí thư	0/2	0	3/14	21,42	0/47	0	0/2	0	2/14	14,3	0/47	0
03	Ủy viên Ban Thường vụ	1/11	9,1	4/54	7,41	3/162	1,85	1/13	7,69	3/54	5,56	8/186	4,30
04	Ủy viên Ban chấp hành	3/45	6,7	20/182	10,1	75/555	13,5	3/47	6,38	24/186	12,9	98/607	16,2
05	Trưởng ban và tương đương	1/7	14,3	2/28	7,14			0/7	0	3/28	10,7		
06	Phó ban và tương đương	2/13	15,4	6/31	19,4			2/12	16,7	10/39	25,64		
07	Trưởng phòng - tương đương	2/8	25,0					3/15	20,0				
08	Phó phòng và tương đương	2/8	25,0					7/28	25,0				



PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI THAM GIA LÃNH ĐẠO CQ ĐẢNG CẤP THÀNH PHỐ



Đại hội 18 (2000 - 2005)

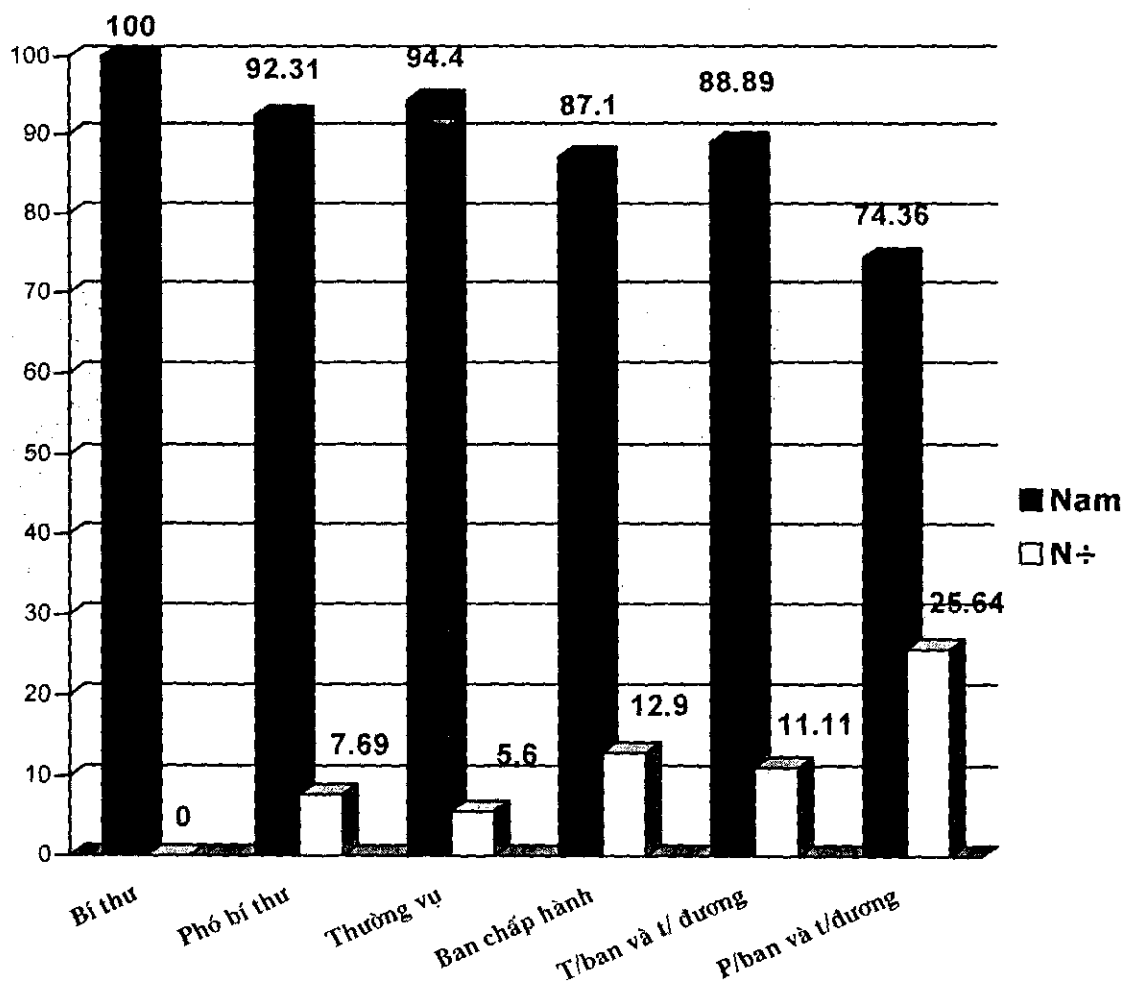


Bảng số 2:

TỶ LỆ

PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI THAM GIA LÃNH ĐẠO CQ ĐẢNG

CẤP QUẬN/HUYỆN VÀ TƯƠNG ĐƯƠNG

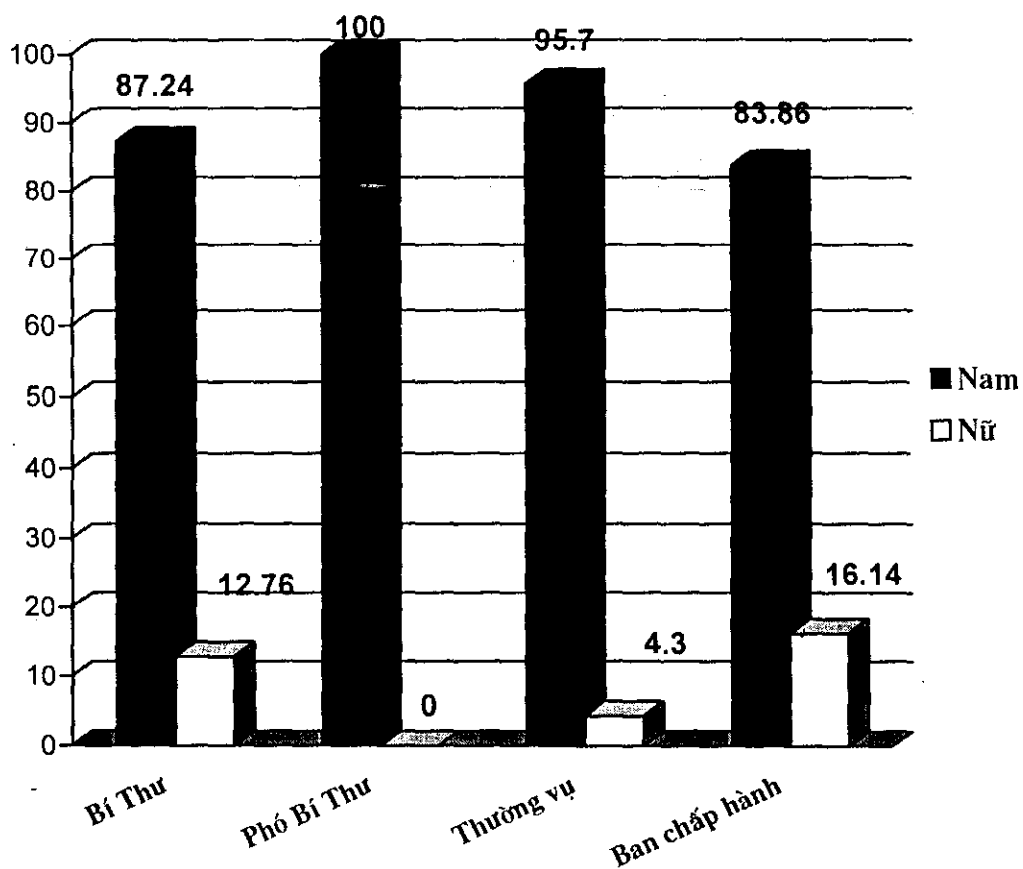


Đại hội 18 (2000 - 2005)



Đoàn Nữ Công nhân, viên chức và служащие Đảng Cộng sản Việt Nam
TP. ĐÀ NẴNG

PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI THAM GIA LÃNH ĐẠO CQ ĐẢNG CẤP XÃ, PHƯỜNG



Đại hội 18 (2000 - 2005)