



**THE ROLE OF WOMEN STAFF TRAINING
AT PROVINCIAL STANDING COMMITTEE**

Ngo Van Hung

Faculty of Political Science, Hanoi University Of Home Affairs

Email: Ngovanhung1611@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.51453/2354-1431/2022/766>

Article info

Abstract:

Received: 12/1/2022

Revised: 15/2/2022

Accepted: 01/3/2022

Keywords:

fostering work; female cadres; Provincial Standing Committee; management, women.

Building a contingent of female cadres under the management of the Standing Committee of the province to meet the task requirements in the new situation always plays an important role, contributing greatly to the Party's revolutionary cause, promoting Women's movements are increasingly developed. In any field, female cadres always assert themselves, overcome all prejudices, overcome difficulties, contribute talents and wisdom to socio-economic development, builders. happy family. The paper is researched from the perspective of the role of fostering female cadres under the Provincial Standing Committee to manage and evaluate a number of Party's guidelines and resolutions, policies and laws created by the State. conditions for female cadres to promote their roles.



VAI TRÒ CỦA CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NỮ THUỘC ĐIỆN BAN THƯỜNG VỤ CẤP TỈNH QUẢN LÝ

Ngô Văn Hùng

Khoa Khoa học chính trị, Trường Đại học Nội Vụ Hà Nội

Địa chỉ email: Ngovanhung1611@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.51453/2354-1431/2022/766>

Thông tin bài viết

Ngày nhận bài: 12/1/2022

Ngày sửa bài: 15/2/2022

Ngày duyệt đăng: 01/3/2022

Từ khóa:

công tác bồi dưỡng; cán bộ nữ; Ban thường vụ cấp tỉnh; quản lý; phụ nữ.

Tóm tắt

Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới luôn đóng vai trò quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp cách mạng của Đảng, thúc đẩy phong trào của phụ nữ ngày càng phát triển. Dù ở bất kỳ lĩnh vực nào, cán bộ nữ cũng luôn tự khẳng định mình, vượt qua mọi định kiến, khắc phục khó khăn, đóng góp tài năng, trí tuệ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng gia đình hạnh phúc. Bài viết nghiên cứu dưới góc độ là vai trò của công tác bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý và đánh giá một số chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đã tạo điều kiện cho cán bộ nữ phát huy vai trò của mình.

1. Mở đầu

Việc quy hoạch, tạo nguồn, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đã dần đi vào nề nếp; tính dân chủ, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ đã được thực hiện nghiêm túc; từ đó, đã phát hiện, đề bạt, bổ nhiệm một số cán bộ trẻ, cán bộ nữ có năng lực, trình độ để bố trí, cơ cấu vào những vị trí quan trọng hơn. Tuy nhiên, thực tế thời gian qua, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ qua các kỳ đại hội đảng các cấp, tham gia cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, địa phương, đơn vị trên số địa phương đều không đạt tỷ lệ theo quy định; một số nơi hầu như không có cán bộ trẻ, cán bộ nữ dẫn đến nguy cơ hẫng hụt đội ngũ cán bộ kế cận ngày càng rõ và đang là vấn đề bức xúc cần sớm khắc phục. Vì thế, để xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn cao, có năng lực công tác tốt, có triển vọng phát triển, đảm bảo tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ theo đúng quy định, đáp ứng nhu cầu cán bộ lãnh đạo trước mắt và lâu dài, phương

châm giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm cán bộ là nếu điều kiện tương đồng thì ưu tiên giới thiệu cán bộ nữ.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Vai trò của công tác bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý hiện nay

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý hiện nay được xem là khâu quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng. Xây dựng Nhà nước pháp quyền ở nước ta trong công cuộc đổi mới đất nước hiện nay là một đòi hỏi cấp thiết, phù hợp với những đòi hỏi khách quan của đất nước và xu thế chung của thời đại. Một trong những đặc trưng cơ bản của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCHN) Việt Nam đó là đảm bảo tính tối cao của luật trong việc điều chỉnh tất cả các mối quan hệ xã hội. Vì vậy việc quản lý bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý một

việc làm rất quan trọng và cần thiết, đội ngũ cán bộ bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý là bộ phận cấu thành nên hệ thống chính trị và cùng với bộ máy nhà nước, thay mặt nhà nước và gắn liền với vận mệnh của đất nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định “*Cán bộ là gốc của mọi công việc*”[1, tr.309]. Nhà nước muốn vững mạnh thì CBN phải vững vàng về chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực quản lý và hiểu biết về pháp luật. Do đó, “*huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng*”[2, tr.313]. Tuy nhiên, thực tiễn công tác này đòi hỏi Hiệu quả hoạt động của Hội Liên hiệp phụ nữ và Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ các tỉnh chưa đi vào chiều sâu. Một số cán bộ hội, nhất là ở cơ sở chưa nắm bắt kịp thời để triển khai tốt các nội dung về công tác bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý. Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát liên quan đến bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý chưa được thực hiện thường xuyên, chưa sâu sát, còn lỏng lẻo với các nhiệm vụ khác, có nơi còn buông lỏng, hình thức; việc phát hiện các biểu hiện tiêu cực để góp ý, nhắc nhở, điều chỉnh chưa kịp thời, thiếu kiên quyết.

Thứ hai, công tác bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý là yếu tố tiền đề quyết định hiệu lực, hiệu quả công tác thực hiện tốt vị trí và vai trò của tổ chức Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý. Rõ ràng hiệu lực, hiệu quả Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý chỉ đạt được khi đội ngũ cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở có trình độ, năng lực và phẩm chất đạo đức tốt. Khi thực hiện các nhiệm vụ của mình, cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý phải có trình độ chuyên môn phù hợp nhằm đáp ứng tốt công việc của bản thân và sự phối hợp với đồng nghiệp cùng các cơ quan hữu quan. Do vậy, để đáp ứng các tiêu chí trên, phải thực hiện tốt bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý trước khi nhắm đến hiệu lực, hiệu quả của của tổ chức Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý. Đây là các vấn đề mang tính quy chuẩn bắt buộc

Thứ ba, bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý là lực đẩy song hành nhằm nâng cao kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng cho đội ngũ cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý trong thực hiện công tác chuyên môn và thực hiện chuyên sâu công tác thực hiện tốt vị trí và vai trò của tổ chức Ban thường vụ cấp tỉnh, đảm bảo thực hiện tiêu chí “*cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở vừa hồng vừa chuyên*”.

Qua thực tiễn bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý là yếu tố không thể thiếu, nó thường xuyên hỗ trợ cho cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn bằng cách cập nhật kịp thời kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, kỹ

năng giao tiếp Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý thông qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, trung hạn hoặc dài hạn tùy thuộc mức độ yêu cầu, cơ quan công tác, nhiệm vụ được phân công.

Thứ tư, bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý là yếu tố tác động đến việc đổi mới tư duy tổ chức Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở kiểu mới lấy tiêu chí Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý coi trọng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công dân và bộ máy quản lý. Đây là một động thái quan trọng, giúp cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở trong quá trình được đào tạo, bồi dưỡng có thể nhận thức được tầm quan trọng của tư duy quản lý, sự cần thiết phải đổi mới tư duy trong bối cảnh mới trong đất nước. Đặc biệt tại Kỳ họp thứ 6, Quốc hội khóa XIV đã biểu quyết thông qua Nghị quyết phê chuẩn Hiệp định CPTPP. Theo cam kết, kể từ ngày hiệp định có hiệu lực (14-1-2019) Việt Nam có 3 năm để việc hoàn thiện hệ thống pháp luật; 5 năm để thành lập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và 7 năm đối với việc thực hiện quyền liên kết [3, tr.44-56]

Thứ năm, bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý là thước đo chính xác nhất nhằm đánh giá tính nhân bản và tính ưu việt của chế độ Xã hội chủ nghĩa (XHCHN). Cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở thực sự là người tham gia thúc đẩy sự phát triển và ổn định xã hội. Cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở chủ động xây dựng mối quan hệ phối hợp với nhà nước nhằm thúc đẩy việc hoàn thành nhiệm vụ. Xây dựng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý là nhằm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của BCH Trung ương về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; căn cứ vào thực trạng đội ngũ cán bộ nữ của tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy các địa phương lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiều nhiệm vụ, giải pháp quan trọng nhằm cụ thể hóa Nghị quyết, trong đó tập trung chỉ đạo xây dựng, ban hành và triển khai thực hiện Đề án. Ví dụ như, tỉnh ủy Yên Bái đã lựa chọn nhân sự tham gia Đề án. Sau khi tuyển chọn, giới thiệu lần đầu trong tổng số trên 3.000 cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số trong tỉnh, các địa phương, cơ quan, đơn vị đã gửi về Ban Tổ chức Tỉnh ủy gần 400 hồ sơ giới thiệu nhân sự tham gia Đề án. Căn cứ vào chuyên ngành đã được đào tạo của cán bộ được giới thiệu, Hội đồng sơ tuyển thống nhất phân loại hồ sơ của 3 đối tượng theo 7 lĩnh vực gồm: kinh tế - tài chính, nông - lâm nghiệp, kỹ thuật, văn hóa - xã hội, giáo dục, y tế, nội chính; ban hành 3 bộ tiêu chí sơ tuyển đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Căn cứ quy trình sơ tuyển và bộ tiêu chí

để xét, chọn, Hội đồng sơ tuyển đã lựa chọn và trình Thường trực Tỉnh ủy xem xét, quyết định 240 đồng chí đủ điều kiện để tham gia sát hạch vào Đề án. Năm 2019, tỉnh đã phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Trường Chính trị tỉnh mở 2 lớp bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, phương pháp lãnh đạo, quản lý dành cho cán bộ tham gia Đề án. Lớp cán bộ trẻ gồm 60 đồng chí, lớp cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số gồm 90 đồng chí; tham mưu cho Tỉnh ủy cử 124 đồng chí tham gia 4 lớp tập huấn kỹ năng quản trị tại Công ty TNHH LG Electronics Việt Nam (tại TP. Hải Phòng); tham dự lớp bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý tại tỉnh Vân Nam, Trung Quốc; tổng hợp, rà soát danh sách, tham mưu dự thảo phương án lựa chọn một số cán bộ tham gia có năng lực để tăng cường biệt phái, tập sự lãnh đạo đối với 25% số cán bộ tham gia Đề án (khoảng 18% cán bộ trẻ, 7% cán bộ nữ và dân tộc thiểu số) về các cơ quan, đơn vị, địa phương cấp huyện, cấp xã ngay trong năm 2019 [4, tr.4]

2.2. Những yếu tố tác động đến việc công tác bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý hiện nay

Thứ nhất, yếu tố thể chế: Chế độ, chính sách đối với cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý. Cơ chế, chính sách đãi ngộ, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ là nhân tố quan trọng, quyết định tới chất lượng quản lý bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý. Nếu cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm của tổ chức Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý thực hiện tốt thì sẽ tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm được người có năng lực, phẩm chất, đáp ứng được yêu cầu đề ra. Ngược lại, nếu cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng và bổ nhiệm không tốt sẽ không lựa chọn được người cán bộ đủ năng lực, phẩm chất phù hợp, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ và vị trí công tác. Do đó, chế độ khuyến khích cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý bao gồm khuyến khích về vật chất và tinh thần. Khuyến khích vật chất là hoạt động dùng lợi ích vật chất để kích thích người cán bộ thông qua tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp, trợ cấp... tác động đến việc quản lý bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở. Ngoài ra, chế độ chăm sóc sức khỏe là một nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến việc tác động đến việc quản lý bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở được thể hiện thông qua và là kết quả của các hoạt động y tế, dinh dưỡng, thể dục - thể thao, rèn luyện thân thể...

Quá trình đổi mới đang đặt ra những yêu cầu bức xúc, đòi hỏi phải không ngừng hoàn thiện và tăng cường sức mạnh của hệ thống chính trị nước ta. Điều

này đòi hỏi các đoàn thể chính trị - xã hội, trong đó có cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý, không ngừng đổi mới tổ chức hoạt động, nhằm phát huy mạnh mẽ vai trò của mình, góp phần cùng toàn Đảng, toàn dân thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Đề cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý không ngừng đổi mới nâng cao hiệu quả hoạt động, đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới cần phải xây dựng đội ngũ CBN đủ về số lượng, bảo đảm về trình độ, năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng. Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, giai cấp công nhân và phụ nữ Việt Nam đang có sự chuyển biến quan trọng, phát triển nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu và có sự phân hóa về trình độ, mức sống cũng như môi trường, điều kiện làm việc. Đề cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý thực sự là trung tâm đoàn kết, giáo dục công nhân, viên chức, lao động và luôn thực hiện tốt các chức năng cơ bản của mình, thì việc xây dựng đội ngũ CBN là nhiệm vụ hết sức quan trọng, là yếu tố cơ bản quyết định bảo đảm cho tổ chức cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý thực hiện tốt vai trò, chức năng của mình. [5, tr.59]

Các mặt tích cực và tiêu cực của thể chế quản lý kinh tế lao động theo cơ chế thị trường đang hằng ngày, hằng giờ tác động mạnh mẽ tới mọi mặt của đời sống xã hội nước ta, tác động trực tiếp đến tổ chức cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý nói chung, đến đội ngũ CBN nói riêng. Cùng với đó, khoa học, kỹ thuật, công nghệ đang phát triển như vũ bão, thúc đẩy thay đổi nhanh chóng cơ cấu kinh tế và trang thiết bị sản xuất. Những tác động đó đòi hỏi đội ngũ CBNCS phải có bản lĩnh chính trị vững vàng; không ngừng nâng cao năng lực, trình độ để đủ khả năng tiếp cận được với khoa học, công nghệ hiện đại, tiên tiến.

Thực trạng năng lực của đội ngũ CBN nước ta, nhất là cán bộ cơ sở, cán bộ ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước còn có hạn chế nhất định. Còn có cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở hiệu quả hoạt động chưa cao; tình trạng vi phạm pháp luật và điều lệ còn diễn ra. Chính những điều đó cũng đang khách quan đặt ra cho cho tổ chức cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý phải xây dựng đội ngũ CBN chuyên trách có bản lĩnh.

Nhìn chung, đội ngũ CBN đã thể hiện được bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức tự chủ, tự lực tự cường, năng động và sáng tạo; có kiến thức, trình độ và năng lực hoạt động thực tiễn, trưởng thành trong phong trào và công tác cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý đã thích nghi nhanh với hoạt động cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Mặt khác, cũng cần nhìn thẳng vào sự thật là trong đội ngũ CBN hiện nay đang có hạn chế về năng lực; kiến thức, trình độ hiểu biết

về lý luận và thực tiễn của nhiều cán bộ cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý chưa theo kịp yêu cầu tình hình mới hiện nay; tư tưởng hành chính hóa hoạt động cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý còn có trọng tư duy của không ít CBN,...

Đặc biệt, CPTPP cơ hội thách thức với người lao động Việt Nam. Sau khi Australia trở thành quốc gia thứ 6 phê chuẩn Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) vào ngày 31/10/2018, theo thỏa thuận Hiệp định sẽ có hiệu lực vào cuối tháng 12/2018. Quốc hội Việt Nam cũng đã thông qua CPTPP trong tháng 11/2018. CPTPP được ký kết với sự tham gia của 11 nước: Việt Nam, Australia, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru và Singapore. CPTPP về cơ bản vẫn giữ nguyên các nội dung của Hiệp định TPP cũ nhưng cho phép các nước thành viên được tạm hoãn một số nghĩa vụ để đảm bảo cân bằng trong bối cảnh mới với chất lượng cao của Hiệp định. Chính vì vậy tính chất và chất lượng của Hiệp định thể hiện qua 2 từ bổ sung là Toàn diện và Tiến bộ, đó là mục tiêu chung cho tính bao trùm của Hiệp định TPP.

Thứ hai, yếu tố nhận thức, về nhận thức của cán bộ, nhận thức là sự phản ánh hiện thực khách quan trong ý thức của con người, nhận thức bao gồm; nhận thức cảm tính và nhận thức lý tính, chúng có mối quan hệ biện chứng với nhau và cơ sở, mục đích và tiêu chuẩn của nhận thức là thực tiễn xã hội. Nhận thức của cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cũng không nằm ngoài những nhận thức chung đó. Có thể nói chất lượng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý còn phụ thuộc vào tinh thần ham học hỏi, ham hiểu biết của cán bộ. “*Cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý phải thực sự là người “yêu nghề”*” có sở thích và hăng say hoạt động công tác, có ý chí nỗ lực vươn lên nhằm chinh phục những đỉnh cao của yêu cầu quản lý chuyên môn, nghiệp vụ.

Thứ ba, yếu tố khác. Môi trường hoạt động, công tác của cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý. Môi trường công tác và rèn luyện của cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý có tác động quan trọng đến việc quản lý bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở, nếu công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ nữ khách quan, hợp lý, môi trường hoạt động của cán bộ nữ thật sự dân chủ, tập thể đoàn kết, thương yêu giúp đỡ nhau và tạo điều kiện cho nhau học tập, công tác và cống hiến thì sẽ là động lực mạnh mẽ, khuyến khích, động viên mọi cán bộ nữ gắn bó với tổ chức, không ngừng khắc phục mọi khó khăn, phấn đấu học tập, rèn luyện, hoàn thành tốt chức năng nhiệm vụ của tổ chức giao cho. Ngược lại, nếu môi trường công tác của không dân chủ, đoàn kết, tôn trọng lẫn nhau thì

không những không khuyến khích cán bộ nữ hăng hái công tác và cống hiến mà thậm chí còn kim hãm, làm thui chột tinh thần của cán bộ nữ làm ảnh hưởng đến chất lượng chiều sâu của quản lý bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở.

Do vậy, để nâng cao quản lý bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý cơ sở đòi hỏi phải thực sự dân chủ trong công tác, phải căn cứ vào phẩm chất và năng lực cụ thể của từng người, yêu cầu của từng công việc để quản lý bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ cán bộ Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý *cho phù hợp*.

2.3. Gợi mở một số biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý hiện nay

Thứ nhất, coi trọng công tác khảo sát và đánh giá đúng trình độ đội ngũ cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý. Phải tiến hành khảo sát thực trạng khảo sát và đánh giá đúng trình độ đội ngũ cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý là cơ sở để xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng kiến thức nghiệp vụ cho phù hợp. Muốn bồi dưỡng kiến thức nghiệp vụ cho đội ngũ CBN trước hết phải tiến hành điều tra, khảo sát một cách khách quan về thực trạng kiến thức nghiệp vụ của CBN. Kiến thức nghiệp vụ sẽ giúp cho CBN, có thái độ đúng đắn, có hành vi tích cực, tự giác và hợp pháp. Lấy nghiệp vụ làm cơ sở để thực hiện các hoạt động công vụ, nhiệm vụ thuộc phạm vi thẩm quyền của mình.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Ban hành Kế hoạch, kế hoạch tuyên truyền công tác ĐTBĐ kiến thức nghiệp vụ cho CBN và kế hoạch kiểm tra công tác ĐTBĐ kiến thức nghiệp vụ cho CBN; việc thành lập Đoàn kiểm tra công tác ĐTBĐ kiến thức nghiệp vụ cho CBN triển khai kiểm tra các đơn vị, các xã, thị trấn công khai, minh bạch thủ tục hành chính trên tất cả các nội dung quản lý không nề nang; thực hiện việc xin ý kiến cơ sở để đảm bảo quy định.

Thứ hai, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và thiết kế chương trình bồi dưỡng phù hợp gắn với nhu cầu của cơ sở. Phải xây dựng nội dung, chương trình ĐTBĐ kiến thức nghiệp vụ vừa đảm bảo phần kiến thức chung nhưng vẫn mang tính đặc thù cho đối tượng CBN, không phải là những kiến thức mang tính lý luận chung chung như các đối tượng khác, mà phải xác định ĐTBĐ kiến thức nghiệp vụ cho CBN là để cho họ tổ chức thực hiện có nghĩa là nội dung kiến thức đó phải cụ thể, phải thiết thực và mang tính vận dụng.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và thiết kế chương trình bồi dưỡng

phù hợp gắn với nhu cầu của cơ sở, Đặc biệt, là nguồn lực và những điều kiện bảo đảm cần thiết cho chương trình bồi dưỡng phải có điều kiện về NSNN, kinh phí tài trợ, báo cáo viên, ... đồng bộ và có nguồn lực ổn định thực hiện. CB,CC,VC không được diễn ra tình trạng cửa quyền, quan liêu, tham nhũng, đảm bảo tính công khai minh bạch khi xây dựng chương trình bồi dưỡng tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết số 18, 19-NQ/TW Hội nghị Trung ương lần thứ 6, Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức mẫu mực, văn minh, có phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu nhiều vụ được giao; thực hiện tốt công tác cán bộ, giải quyết các chế độ chính sách cho cán bộ, công chức kịp thời, đảm bảo theo đúng quy định; chú trọng công tác thi đua khen thưởng.

Thứ ba, đa dạng hoá các hình thức bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý. Để nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý hiện nay, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, cần tiếp tục nghiên cứu đổi mới toàn diện và đồng bộ từ nhận thức, quy trình, nội dung chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đến kiện toàn, tổ chức lại hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, phân cấp quản lý, xây dựng đội ngũ giảng viên, cơ chế quản lý kinh phí, hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Trước yêu cầu ngày càng cao về chất lượng, hiệu quả công tác trong tình hình mới, cần chủ động xây dựng kế hoạch triển khai hoạt động hàng năm phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị, đổi mới nội dung hình thức tổ chức hoạt động, nhằm đưa hoạt động BD hiệu quả hơn.

Thứ tư, thiết lập môi trường bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý với sự ứng dụng của công nghệ thông tin. Tổ chức ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động bồi dưỡng nhằm khuyến khích, động viên đội ngũ cán bộ chuyên trách tích cực học tập nâng cao trình độ và đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động. Thiết lập môi trường bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý với sự ứng dụng của công nghệ thông tin sẽ là căn cứ để tham mưu cho Ban Thường vụ tỉnh tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu chỉ đạo, điều hành hoạt động của tổ chức trong tương lai.

Điều kiện thực hiện biện pháp: Việc giảng dạy và học trực tuyến dường như đã trở thành nhu cầu không thể thiếu cho xã hội loài người, nhất là những đối tượng vừa làm vừa học như công chức, viên chức.

Trong dịp giãn cách xã hội vừa qua, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng phải nhanh chóng đưa ra các giải pháp hữu hiệu, kịp thời để đảm bảo yêu cầu trong triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CCVC năm 2020 và đáp ứng yêu cầu về ứng dụng công nghệ hiện đại trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay. Cần phải đẩy mạnh phương pháp giảng dạy trực tuyến vì phương pháp này giúp cho các cán bộ công chức, viên chức kịp thời cập nhật kiến thức mới. Đồng thời, phương pháp đào tạo này giúp tiết kiệm được thời gian cũng như kinh phí cho ngân sách nhà nước. Thực tế cho thấy, những người làm được việc thường không có thời gian tham gia các khóa học đào tạo chứng chỉ tập trung. Do đó, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn tới sẽ thực hiện theo yêu cầu của Chính phủ quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật đó là mục tiêu hướng tới xác định vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và đặc biệt là hướng tới toàn cầu hóa. Công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian tới sẽ áp dụng linh hoạt, phù hợp với từng nội dung, đối tượng như đào tạo trực tuyến song song với phương pháp giảng dạy truyền thống.

3. Kết luận

Với sự quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý từ chính sách của Nhà nước. Nội dung bồi dưỡng cần lựa chọn, xây dựng và thiết kế nội dung phương pháp giảng dạy thu hút, hấp dẫn, gắn liền với tình hình thực tiễn.

Về phương pháp đào tạo, phải thực sự chủ động, linh hoạt, cả về thời gian, quy mô và địa điểm đào tạo. Phương pháp phải đổi mới theo hướng huấn luyện, thiên về thực hành, đáp ứng yêu cầu thực tế công việc.

Các cấp ủy đảng thường xuyên rà soát đội ngũ cán bộ trẻ trong quy hoạch, nhất là cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý có chiều hướng phát triển tốt để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý mang tính chiến lược, lâu dài. Đồng thời, nâng cao nhận thức về vai trò, nhiệm vụ của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị quản lý và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong việc bảo đảm chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải dựa trên cơ sở quy hoạch, phải xác định rõ nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của từng bộ phận, từng chức danh để tiến hành các loại hình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp; tăng cường các loại hình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng cho từng chức danh, từng loại hình cán bộ định kỳ hàng năm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nguyễn Văn Quang (2016), *Quản lý nhà nước về bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ cán bộ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý ở Việt Nam*, Tạp chí Dân chủ và pháp Quản lý công, tr. 44-56.
- [2]. Nguyễn Văn Quý (2016), Luận văn ths, *Cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý đối với việc thực hiện việc tham gia đào tạo, đào tạo lại trình độ chuyên môn ở tỉnh Long An*, tại Đại học Vinh, tr.59
- [3]. Tỉnh ủy Yên Bái (2020), *Đề án số 11-ĐA/TU ngày 8-8-2018 của Tỉnh ủy về “Xây dựng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035”*, Yên Bái.
- [4]. Trần Văn Duy (2016), *Một số kiến nghị về chính sách về bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ cán bộ nữ thuộc diện Ban thường vụ cấp tỉnh quản lý ở Việt Nam*. Hội thảo “Quan điểm phát triển nền kinh tế thị trường đến năm 2020”, Hà Nội, Đề tài cấp Nhà nước, Hội Khoa học Kinh tế Việt Nam, tr.34
- [5]. Hồ Chí Minh (2010), Toàn tập, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

REFERENCES

- [1]. Nguyen Van Quang (2016), State management of professional training for cadres and cadres under the management of Provincial Standing Committees in Vietnam, Journal of Democracy and Public Administration, p. 44-56.
- [2]. Nguyen Van Qui (2016), MSc Thesis, Female cadres under the Provincial Standing Committee manage the implementation of participation in training and retraining of professional qualifications in Long An province, at Dai study Vinh, p.59
- [3]. Yen Bai Provincial Party Committee (2020), Project No. 11-DA/TU dated August 8, 2018 of the Provincial Party Committee on “Building and creating a source of young cadres, female cadres, cadres of ethnic minorities some under the management of the Standing Board of the Provincial Party Committee until 2030, with orientation to 2035”, Yen Bai.
- [4]. Tran Van Duy (2016), Some policy recommendations on fostering professional qualifications for female cadres under the management of provincial Standing Committees in Vietnam. Workshop “Perspectives on developing the market economy until 2020”, Hanoi, State-level project, Vietnam Economic Science Association, p.34
- [5]. Ho Chi Minh (2010), Complete Volume, Volume 5, National Political Publishing House, Hanoi.