

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ CƠ SỞ

BÙI THỊ MAI ĐÔNG*

Cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ cơ sở có vai trò quan trọng trong việc thực hiện các mục tiêu về bình đẳng giới và sự phát triển của phụ nữ, góp phần thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Chất lượng của đội ngũ cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ cơ sở được đánh giá bằng các chỉ số về phẩm chất đạo đức, trình độ và năng lực... Chất lượng này phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó có những yếu tố từ chính bản thân người cán bộ Hội, có những yếu tố từ gia đình, tổ chức Hội, từ môi trường sống và làm việc. Bài viết phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ Liên hiệp Phụ nữ cơ sở; đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Hội đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Từ khóa: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; Hội Liên hiệp Phụ nữ cơ sở; phẩm chất đạo đức; trình độ năng lực; nâng cao chất lượng; yếu tố ảnh hưởng.

Cadres of the Women's Unions at grassroots level have an important role in realizing the goals of gender equality and women's development and contributing to the goals of local social economic development. The quality of the cadres of the Women's Unions at grassroots level is assessed by using indicators of moral quality, qualifications, and competencies. The quality depends on various factors, including the cadre factor, family factor, organization factor, living and working environment factor. The paper analyzed the factors influencing the quality of the cadres of the Women's Unions at grassroots level; proposed a number of solutions to improve the quality of the cadres of the Women's Unions at grassroots level to meet the requirements and tasks in the new situation.

Keywords: Viet Nam Women's Union; Women's Union at grassroots level; moral qualities; qualification and competencies; improve the quality; factors influencing.

NGÀY NHẬN: 01/02/2023

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/02/2023

NGÀY DUYỆT: 16/3/2023

1. Khái quát chung

Cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ cơ sở (LHPNCS) là những người được bầu giữ các chức danh trong tổ chức Hội LHPNCS (xã, phường, thị trấn và tương đương), bao gồm: chủ tịch, phó chủ tịch Hội LHPNCS, cán bộ chi/tổ phụ nữ. Trong đó, chủ tịch

Hội LHPNCS là cán bộ chuyên trách cấp xã, là người đứng đầu tổ chức Hội LHPNCS, chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Hội; đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước¹.

* TS, Học viện Phụ nữ Việt Nam

Phó Chủ tịch Hội LHPNCS là hội viên Hội LHPNCS được Đại hội đại biểu phụ nữ (ĐHĐBPN) cơ sở bầu vào Ban Chấp hành (BCH) Hội LHPNCS; được BCH Hội LHPNCS bầu vào Ban Thường vụ Hội LHPNCS và bầu giữ chức vụ phó chủ tịch Hội LHPNCS trong số ủy viên Ban Thường vụ Hội LHPNCS.

Cán bộ chi/tổ phụ nữ bao gồm chi hội trưởng và chi hội phó; là những hội viên Hội LHPNCS được hội viên bầu trên cơ sở giới thiệu của chi ủy và Hội LHPNCS.

Chất lượng đội ngũ cán bộ (ĐNCB) Hội LHPNCS là tổng hợp chất lượng của từng cán bộ Hội LHPNCS, thể hiện qua phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, kỹ năng công tác, chất lượng và hiệu quả thực nhiệm vụ được phân công của mỗi cán bộ Hội LHPNCS cũng như cơ cấu hợp lý về độ tuổi, về lĩnh vực công tác, về số lượng ĐNCB Hội bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Hội.

Ngoài các tiêu chí trên, việc đánh giá chất lượng ĐNCB Hội LHPNCS còn có các tiêu chí đặc thù của người cán bộ Hội. Đó là: khả năng đoàn kết, tập hợp, quy tụ, thu hút phụ nữ vào tổ chức Hội; phong cách, thái độ làm việc linh hoạt, mềm mỏng; sự tin nhiệm với hội viên, phụ nữ, với tổ chức Hội và Nhân dân; khả năng tham mưu cho cấp ủy đảng, chính quyền về công tác phụ nữ và tổ chức các hoạt động thiết thân cho hội viên, phụ nữ...

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ cơ sở

Một là, các yếu tố từ bản thân người cán bộ Hội LHPNCS.

(1) *Độ tuổi và sức khỏe.* Nhiệm vụ của người cán bộ Hội LHPNCS tuy không phải là công việc nặng nhọc nhưng đòi hỏi họ phải làm việc mọi nơi, mọi lúc. Những cán bộ Hội trẻ thường năng động, sáng tạo, dễ tiếp thu cái mới; nhanh chóng thích nghi với những thay đổi của môi trường và điều kiện làm việc, tuy nhiên, họ lại thiếu kinh nghiệm và thiếu sự chín chắn cần thiết. Cán bộ Hội có tuổi đời và thâm niên công tác cao thường

khó thích nghi với những cái mới, cái hiện đại nhưng họ lại có nhiều kinh nghiệm làm việc, có uy tín với hội viên, phụ nữ. Vì vậy, sức khỏe và độ tuổi là một trong những yếu tố có ảnh hưởng lớn đến chất lượng của cán bộ Hội, nhất là cán bộ Hội LHPNCS.

(2) *Động cơ tham gia công tác Hội.* Vì trách nhiệm, vì đội ngũ cán bộ này muốn đóng góp nhiều hơn cho cộng đồng, cho xã hội... Động cơ làm việc chính là cái thôi thúc họ nỗ lực, vượt qua mọi khó khăn, vất vả để hoàn thành tốt các công việc và để phát triển bản thân.

(3) *Tinh thần trách nhiệm trong công việc.* Người có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc là người luôn suy nghĩ về việc mình phải làm, cân nhắc sẽ làm gì, làm như thế nào để đạt được kết quả tốt nhất mà không mất nhiều thời gian, công sức và tiền bạc.

(4) *Ý thức học tập, rèn luyện, tu dưỡng đạo đức.* Yếu tố này có tính quyết định đến sự hình thành, phát triển năng lực công tác Hội của cán bộ nữ cơ sở; tức là ảnh hưởng đến chất lượng ĐNCB Hội LHPNCS.

Ngoài ra, còn nhiều yếu tố khác cũng có ảnh hưởng đến chất lượng của ĐNCB Hội cơ sở, như: lòng nhân ái, yêu thương con người; sự đồng cảm với những phụ nữ có hoàn cảnh đặc biệt; ý thức tổ chức kỷ luật...

Hai là, các yếu tố từ gia đình người cán bộ Hội LHPNCS.

(1) *Sự ủng hộ của các thành viên trong gia đình.* Người cán bộ Hội có thể tham gia công tác Hội được hay không phụ thuộc rất nhiều vào gia đình của họ mà trước hết là sự ủng hộ về mặt tinh thần, sự quan tâm, tạo điều kiện của các thành viên gia đình.

(2) *Điều kiện kinh tế gia đình.* Điều kiện này ảnh hưởng đến chất lượng của ĐNCB Hội. Chỉ khi kinh tế gia đình ổn định thì người cán bộ Hội mới toàn tâm, toàn ý, dành nhiều thời gian, công sức cho các công việc của Hội.

Ba là, các yếu tố từ môi trường công tác của cán bộ Hội.

(1) Công tác quy hoạch, tạo nguồn, bầu cử, bố trí và sử dụng cán bộ - là khâu đầu tiên có vai trò quyết định đến chất lượng đầu vào của ĐNCB Hội LHPNCS. Công tác này làm tốt, tức là số người có khả năng, nhiệt tình với các hoạt động của Hội được phát hiện để đưa vào danh sách quy hoạch càng nhiều thì việc giới thiệu danh sách bầu cử, đề cử càng thuận lợi và ngược lại. Quy mô và chất lượng của quy hoạch, tạo nguồn và bầu cử cán bộ của địa phương sẽ ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến chất lượng ĐNCB Hội.

(2) Công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ Hội. Yếu tố này có vai trò hết sức quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Hội. Bên cạnh việc trang bị, bổ sung các kiến thức lý thuyết, cần chú trọng việc hướng dẫn các kỹ năng thực hành, kỹ thuật tác nghiệp; đặc biệt là đối với cán bộ chi/tổ phụ nữ.

(3) Công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ Hội. Cần triển khai một cách nghiêm túc công tác này, qua đó, nắm bắt được hệ thống những tư tưởng trong từng giai đoạn, thực trạng hoạt động của ĐNCB Hội, đồng thời phát huy những mặt tích cực trong thực thi công việc.

(4) Chế độ, chính sách đối với cán bộ Hội. Hệ thống chính sách đối với cán bộ Hội là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng ĐNCB Hội. Nếu các chế độ, chính sách được thiết lập một cách hợp lý và được thực hiện tốt sẽ khuyến khích được tính tích cực, sự hăng hái, sự cố gắng, yên tâm với công việc, nâng cao tinh trách nhiệm của cán bộ Hội, thu hút được nhiều phụ nữ có năng lực tham gia công tác Hội. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng cán bộ Hội phải gắn liền với đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách.

(5) Sự quan tâm, tạo điều kiện của cấp ủy, chính quyền địa phương, Hội cấp trên và sự phối hợp của các ngành, đoàn thể có liên quan trong công tác Hội. Điều này khẳng định rõ, chỉ khi được cấp trên quan tâm động viên, được tổ chức tạo điều kiện để làm việc

vì mục tiêu chung thì ĐNCB mới ngày càng phát triển cả về chất và lượng.

(6) Các yếu tố khác từ môi trường làm việc. Ngoài các yếu tố kể trên, các yếu tố về văn hóa tổ chức (bao gồm các quy tắc ứng xử, quy định về trang phục làm việc); các quy trình, quy chế hoạt động; điều kiện về cơ sở vật chất - kỹ thuật, trang thiết bị làm việc của cơ sở Hội cũng là những yếu tố quan trọng góp phần nâng cao hoặc suy giảm chất lượng ĐNCB Hội LHPNCS.

Bốn là, các yếu tố từ môi trường xã hội.

(1) Điều kiện kinh tế - xã hội. Đây là yếu tố có tác động đến việc thúc đẩy hoặc kìm hãm sự phát triển nói chung, việc xây dựng và phát triển ĐNCB Hội LHPNCS nói riêng.

(2) Truyền thống và các giá trị văn hóa. Những giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, đó là động lực, là nguồn lực nội sinh góp phần hình thành, nuôi dưỡng và phát triển các giá trị đạo đức, chuẩn mực của người cán bộ Hội. Từ đó, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng và phát triển ĐNCB Hội trung thành với Đảng, với Tổ quốc; nêu cao tinh thần trách nhiệm; năng động, sáng tạo; tận tâm, tận lực với công việc; gắn gũi với hội viên, phụ nữ...

(3) Cuộc cách mạng công nghệ 4.0 và các phương tiện truyền thông đại chúng. Với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin giúp cho người cán bộ Hội LHPNCS có thể dễ dàng tìm kiếm, cập nhật thông tin, kiến thức có liên quan đến công tác Hội; tìm kiếm các văn bản chỉ đạo, các tài liệu tham khảo... Cũng nhờ các phần mềm ứng dụng này mà người cán bộ Hội có thể tham gia các cuộc họp, các hội nghị, lớp tập huấn trực tuyến... mà không cần phải mất thời gian đi lại và tốn kém các chi phí đi lại; ngoài ra, cán bộ Hội còn có thể tìm hiểu, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của hội viên, phụ nữ qua các dòng nhật ký trên facebook, Viber, Zalo...

Bên cạnh những điểm tích cực đó thì sự phát triển của khoa học - công nghệ dẫn đến sự bùng nổ thông tin đang làm cho công tác

tuyên truyền, giáo dục của cán bộ Hội phải đối mặt với những khó khăn, thách thức mới. Trước nhu cầu được cung cấp thông tin, truyền thông ngày càng cao của người dân nói chung, của hội viên phụ nữ nói riêng thì mạng xã hội trở thành kênh thông tin quan trọng trong đời sống xã hội và có nhiều ảnh hưởng rất tích cực. Tuy nhiên, việc phát triển đến mức khó kiểm soát, kiểm chứng của các thông tin trên mạng xã hội và những tác động tiêu cực của nó, đòi hỏi ĐNCB Hội cần phải có tầm hiểu biết sâu rộng về các lĩnh vực xã hội có liên quan đến phụ nữ để có thể đánh giá đâu là thông tin chính xác, có giá trị, từ đó, giúp hội viên tiếp thụ và sử dụng thông tin một cách phù hợp, hiệu quả.

3. Kết luận và khuyến nghị

Từ việc phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng ĐNCB Hội LHPNCS nói trên, để nâng cao chất lượng ĐNCB Hội, trong thời gian tới, các cấp Hội cần tham mưu với các cấp ủy đảng, phối hợp với chính quyền địa phương thực hiện đồng bộ một số các giải pháp chủ yếu sau đây:

Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quan tâm tạo điều kiện của chính quyền địa phương và Hội cấp trên trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá ĐNCB Hội LHPNCS.

Thứ hai, tăng cường sự phối hợp giữa Học viện Phụ nữ Việt Nam, Ban Tổ chức Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Hội Liên hiệp Phụ nữ các tỉnh, thành phố trong việc xây dựng nội dung chương trình, đổi mới hình thức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội cơ sở và thực hiện hiệu quả Quyết định số 1893/QĐ-TTg ngày 31/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án bồi dưỡng cán bộ, công chức Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp và Chi hội trưởng Phụ nữ giai đoạn 2019 - 2025.

Thứ ba, đổi mới hình thức đánh giá, phân loại cán bộ Hội LHPNCS. Áp dụng thí điểm

bộ chỉ số đánh giá kết quả công việc của chủ tịch, phó chủ tịch Hội, tiến tới hoàn thiện, ban hành bộ chỉ số đánh giá cán bộ Hội thống nhất trong cả nước.

Thứ tư, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện Điều lệ, nghị quyết, quy chế làm việc và quy định của tổ chức Hội; tiếp tục đổi mới nội dung, hình thức khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ Hội LHPNCS.

Thứ năm, nghiên cứu, đề xuất chế độ đãi ngộ hợp lý đối với cán bộ Hội LHPNCS. Đặc biệt là, đối với chức danh phó chủ tịch Hội và cán bộ chi/tổ phụ nữ nhằm động viên, khuyến khích họ tích cực tham gia công tác Hội.

Thứ sáu, tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng về công nghệ - thông tin, tin học văn phòng cho cán bộ Hội LHPNCS để họ nhanh chóng bắt kịp xu thế của xã hội, ứng dụng công nghệ vào công việc hằng ngày, nâng cao tính hiệu quả và chuyên nghiệp hơn □

Chú thích:

1. Khoản 3 Điều 20 Điều lệ Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam nhiệm kỳ 2022 - 2027.

Tài liệu tham khảo:

1. Bùi Thị Mai Đông. Báo cáo tổng hợp kết quả đề tài nghiên cứu cấp bộ: “Xây dựng bộ chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc của Chủ tịch, Phó chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ cấp xã”. Học viện Phụ nữ Việt Nam, 2021.

2. Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.

3. Quyết định số 1893/QĐ-TTg ngày 31/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án bồi dưỡng cán bộ, công chức Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp và Chi hội trưởng Phụ nữ giai đoạn 2019 - 2025.

4. Nguyễn Thanh Thủy. Báo cáo tổng hợp kết quả đề tài nghiên cứu cấp bộ: “Năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ, cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ - Thực trạng và giải pháp”. Học viện Phụ nữ Việt Nam, 2020.