

NÂNG CAO NĂNG LỰC PHỤ NỮ THAM GIA LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP

✍ NGUYỄN THỊ HẠNH - NGUYỄN THỊ THU HƯƠNG*

Ngày nhận: 20/3/2022

Ngày phản biện: 29/4/2022

Ngày duyệt đăng: 18/5/2022

Tóm tắt: Trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế càng đi vào thực chất, năng suất lao động trở thành “kim chỉ nam” cho mọi hành động của doanh nghiệp thì việc chủ động thích nghi và đón đầu xu thế để thành công cần được lãnh đạo các doanh nghiệp quan tâm. Sự thay đổi căn bản của phương thức kinh doanh trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 tạo ra nguồn cảm hứng khởi nghiệp đến đông đảo phụ nữ cũng như sự dẫn dắt hơn nữa trên thương trường cho các lãnh đạo nữ. Tăng cường bình đẳng giới và nâng cao năng lực, vị thế, tạo cơ hội cho phụ nữ được xác định là một trong tám mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của toàn cầu. Đó vừa là mục tiêu, vừa là yếu tố góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của mỗi đất nước. Song, nhiều vấn đề cũng được đặt ra cho lãnh đạo các doanh nghiệp, nhất là lãnh đạo nữ trong việc xử lý các thách thức và tận dụng các cơ hội nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trong phạm vi bài viết này, nhóm tác giả sẽ nghiên cứu thực trạng và đưa ra các giải pháp hữu hiệu nhằm nâng cao năng lực của phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý tại các doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Lãnh đạo nữ; doanh nghiệp; năng lực lãnh đạo.

IMPROVING WOMEN'S CAPACITY TO PARTICIPATE LEADERSHIP AND MANAGEMENT AT ENTERPRISES

Abstract: In the process of international economic integration becoming more and more practical, labor productivity has become the "guideline" for all actions of enterprises, the leaders of enterprises need to pay attention to proactively adapting and catching up with the trends to succeed. The fundamental change of business methods in the era of industrial revolution 4.0 has created a source of inspiration for women to start a business as well as a greater commitment to the market for female leaders. Strengthening gender equality and enhancing capacity, status and creating opportunities for women have been identified as one of the eight global Millennium Development Goals and both a goal and a contributing factor to the socio-economic development of each country. However, many problems are also raised for business leaders, especially female leaders, in handling challenges and taking advantage of opportunities to ensure the sustainable development of enterprises. Within the scope of this article, the authors will study the current situation and offer effective solutions to improve the capacity of women's capacity to participate in leadership and management at enterprises in the current period.

Keywords: Female leaders; enterprises; leadership capacity.

1. Tổng quan về nghề lãnh đạo trong các doanh nghiệp

1.1. Lãnh đạo doanh nghiệp là một nghề

Người lãnh đạo doanh nghiệp tốt không phải tự nhiên sinh ra là có mà là một quá trình liên tục tự học tập, tham gia việc đào tạo, giáo dục và trải nghiệm thực tế [6] gây ảnh hưởng tới xã hội, tối đa hóa các năng lực của người khác và đồng thời hướng tới các thành tựu của một mục tiêu nào đó [8]. Có ba hình thức đơn giản để giải thích làm cách nào để phát triển nghề nghiệp của mình trở thành một nhà lãnh đạo có tính chất định hướng cao [3], bao gồm:

(i) Một số đặc điểm về tính cách đặc thù có thể là lý do để ai đó trở thành lãnh đạo một cách tự nhiên (Lý thuyết tính cách);

(ii) Một cuộc khủng hoảng/sự kiện quan trọng có

thể khiến ai đó trở thành lãnh đạo phi thường ở một người bình thường (Lý thuyết sự kiện lớn);

(iii) Ai đó cũng có thể trở thành lãnh đạo nếu được học các kỹ năng lãnh đạo (Lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi/theo quá trình). Lý thuyết này được chấp nhận rộng rãi nhất hiện nay, bởi, lãnh đạo là một nghề và cần phải được giáo dục, đào tạo một cách đúng đắn và phù hợp cả về tôn giáo, giá trị, cộng đồng và đặc điểm riêng của từng cá nhân. Kiến thức và kỹ năng của người lãnh đạo được xác định là có ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình làm việc cũng như phát triển công việc lãnh đạo của họ.

1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý

* Trường Đại học Công đoàn

Theo những nghiên cứu [9] chủ yếu được phân tích qua thực tế ở các nước châu Âu và Úc, Châu Á thì phụ nữ ở châu Á bị hạn chế nhiều hơn bởi những mong đợi truyền thống về vai trò của phụ nữ, ví dụ như chức năng sinh con và chăm sóc gia đình.

Nghiên cứu [12] hướng đến năng lực lãnh đạo của phụ nữ ở các nước châu Á, cụ thể là Trung Quốc, Ấn Độ và Singapore cũng tìm hiểu những yếu tố thành công đặc trưng đối với năng lực lãnh đạo của phụ nữ châu Á. Kết hợp nghiên cứu này với các lý thuyết và nghiên cứu thực tế có thể xem xét các yếu tố thành công và rào cản với sự phát triển năng lực lãnh đạo của phụ nữ như sau:

1.2.1. Yếu tố thành công

(1) Ý chí, sự tận tâm trong công việc

Ý chí là khả năng giúp con người hoàn thành những hành vi đã định nhằm đạt được mục đích đề ra, đó chính là khả năng điều hòa và điều khiển có ý thức hành vi của bản thân mình. Cũng như ý chí thì sự tận tâm trong công việc cho phép con người ức chế những yếu tố không liên quan hay không ảnh hưởng trực tiếp đến việc giải quyết vấn đề nhằm đạt được một mục đích nào đó. Ý chí, sự tận tâm như vậy chính là mặt năng động của ý thức, biểu hiện ở năng lực thực hiện những hành động có mục đích, đòi hỏi phải có sự nỗ lực khắc phục khó khăn bên ngoài và bên trong.

Hầu hết lãnh đạo phụ nữ ở châu Á thể hiện ý chí sẵn sàng làm việc tận tâm và cống hiến cho công việc để đạt kết quả tốt hơn. Ý chí, sự tận tâm dành cho công việc và sự nghiệp, là một yếu tố quan trọng tác động đến năng lực lãnh đạo của phụ nữ [10]. Ở Việt Nam, chưa có nghiên cứu nào về ý chí, sự tận tâm của phụ nữ tác động đến năng lực lãnh đạo, tuy nhiên qua các bài báo về tấm gương phụ nữ lãnh đạo, hầu hết các lãnh đạo nữ đều nói về định hướng thành tựu và sự khao khát thành công của mình trong công việc.

(2) Trình độ học vấn

Nhìn nhận vấn đề quản lý lãnh đạo ở riêng nhóm nữ trí thức, có thể khẳng định rằng có mối liên hệ giữa vai trò quản lý của nữ giới với những yếu tố liên quan đến trình độ học vấn. Cụ thể, xét từ khía cạnh bằng cấp, khi càng có bằng cấp và học hàm cao, tỉ lệ phụ nữ giữ chức vụ quản lý lãnh đạo càng gia tăng, số phụ nữ giữ chức vụ lãnh đạo nằm nhiều ở nhóm có học hàm PGS hoặc học vị tiến sĩ, thạc sĩ. Đặc biệt là những lĩnh vực lao động trí óc, bằng cấp cao là điều kiện quan trọng giúp nhà tổ chức lựa chọn nhân sự vào vị trí quản lý công việc hoặc con người.

Phụ nữ lãnh đạo đều luôn tìm cách nâng cao kiến

thức và kỹ năng. Họ cố gắng học tập và rèn luyện thông qua trao đổi kiến thức với đồng nghiệp, đọc sách, tham dự hội thảo và học từ đối tác [7]. Cả định hướng học tập và định hướng thành tích đều là yếu tố thuộc cấp độ cá nhân, và do mỗi cá nhân phụ nữ xác định và cam kết thực hiện trong công việc và sự nghiệp của mình. Trong bối cảnh Việt Nam, yếu tố định hướng học tập và trình độ tri thức của phụ nữ cũng được xác định là có tác động mạnh đến năng lực lãnh đạo của phụ nữ [15].

1.2.2. Yếu tố cản trở

Rào cản đối với sự thành công của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo cũng được chia làm các yếu tố theo cấp độ cá nhân, quan hệ, tổ chức và xã hội. Mức độ tự tin thấp hoặc quan tâm đến cá nhân thấp (cấp độ cá nhân) và sự thiếu kết nối đến các mối quan hệ có lợi hoặc việc thiếu điển hình tiêu biểu (cấp độ quan hệ) cũng như những thông lệ lựa chọn và bổ nhiệm nhân sự ở các tổ chức (cấp độ tổ chức) cũng được nhiều nhà nghiên cứu nêu ra [11]. Giữa các yếu tố được xem là trở ngại lớn nhất cho sự thành công của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo là quan niệm giới tính [5]. Đó là yếu tố thuộc cấp độ xã hội và có tác động đến các yếu tố ở tất cả các cấp độ khác.

(1) Quan niệm xã hội về sự hạn chế của phụ nữ

Quan niệm xã hội về giới tính là những quan điểm chung của xã hội về đặc tính của phụ nữ và đàn ông, đã hạn chế cơ hội được tuyển dụng vào những vị trí cao và ảnh hưởng tiêu cực đến đánh giá kết quả của phụ nữ [5] hoặc đến các quyết định sự nghiệp quan trọng [14]. Ở Việt Nam, cũng như hầu hết các quốc gia châu Á, quan niệm vai trò của người phụ nữ là chăm sóc con cái và gia đình, nên sự hạn chế này mạnh hơn các nước phát triển.

Quan niệm rằng các vai trò lãnh đạo và quản lý nên là nam giới cũng phổ biến ở Mỹ và châu Á [13], nhưng ở châu Á quan niệm này mạnh mẽ hơn. Một số nghiên cứu cho thấy phụ nữ ở châu Á phải đấu tranh rất nhiều để cân bằng giữa gia đình và công việc [9]. Các lãnh đạo nữ ở Việt Nam cũng phải cân bằng giữa việc vừa phải thể hiện sự mạnh mẽ và tự tin, vừa phải chứng tỏ sự mềm mỏng, tế nhị và quan tâm người khác.

(2) Trách nhiệm chăm sóc gia đình

Rào cản lớn nhất với lãnh đạo nữ là trách nhiệm chăm sóc gia đình. Tuy nhiên, thái độ và chiến lược vượt qua rào cản này của phụ nữ nhìn chung là khác nhau ở các nước. Ở Đức và Mỹ, mặc định phụ nữ có quyền theo đuổi sự nghiệp và cả chăm sóc con cái. Mặc dù điều này đòi hỏi sự hy sinh về sự nghiệp, nhưng phần lớn họ có thể dễ dàng vượt qua và cân

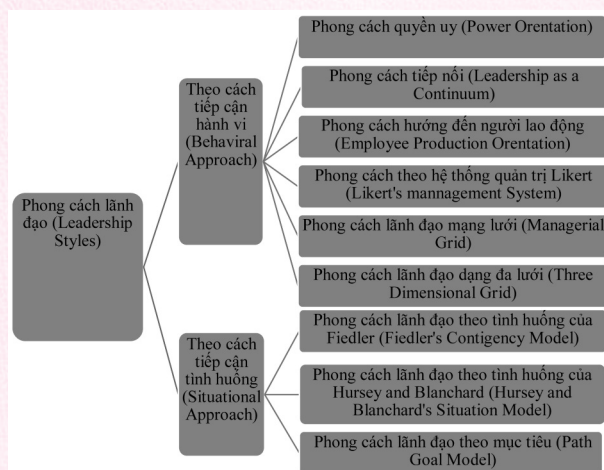
bằng [11], thông qua sự hỗ trợ từ trợ cấp của nhà nước, hỗ trợ từ người chồng và bạn bè, hoặc từ tổ chức, và có thể ra những quyết định nghề nghiệp như chuyển đổi công việc hoặc chỗ làm khi không thấy phù hợp. Trong khi ở Trung quốc [16], việc hy sinh thời gian chăm sóc gia đình cho công việc của các nhà lãnh đạo nữ được xem là một hành vi ích kỷ. Ở Việt Nam, tương tự như Trung Quốc, các lãnh đạo nữ hầu hết chỉ phát triển năng lực lãnh đạo khi có người chồng hoặc gia đình biết thông cảm và chia sẻ trách nhiệm chăm sóc gia đình của họ.

Ngoài các yếu tố trên thì đối với lãnh đạo nữ tại các doanh nghiệp, hình mẫu vị trí người phụ nữ với sự tinh tế, khéo léo, vai trò cũng như kinh nghiệm tích lũy [4] có ảnh hưởng lớn tới sự tham gia của phụ nữ vào lãnh đạo, quản lý tại các doanh nghiệp.

1.3. Phong cách lãnh đạo của lãnh đạo nữ tại các doanh nghiệp

Lãnh đạo là một nghề và lãnh đạo giỏi phải là người lãnh đạo có nghệ thuật lãnh đạo (phong cách) tuyệt vời với những ưu điểm và nhược điểm riêng tùy thuộc vào từng điều kiện hoàn cảnh bên trong và bên ngoài tổ chức, đặc điểm của mỗi cá nhân.

Các nghiên cứu đã chỉ ra, có nhiều phong cách lãnh đạo khác nhau, phổ biến như: (i) Phong cách lãnh đạo độc tài; (ii) Phong cách lãnh đạo dân chủ; (iii) Phong cách lãnh đạo tự do; (iv) Phong cách lãnh đạo Maxit – Leninist. Bên cạnh đó, còn có các phong cách lãnh đạo được phân loại căn cứ vào cách tiếp cận hành vi và cách tiếp cận theo tình huống (hình 1).



Hình 1. Các phong cách lãnh đạo đặc trưng

(Nguồn: Business Jargon.com, Leadership Styles [17])

Để tạo nên thành công của chính họ, lãnh đạo nữ tại các doanh nghiệp, cũng có những đặc trưng riêng, phong cách riêng, như:

(i) Phong cách lãnh đạo nữ tiên phong (Female Pioneers Style): Nữ lãnh đạo cần thể hiện uy quyền của mình thông qua sự mạnh mẽ và thẳng thắn của bản thân.

(ii) Phong cách lãnh đạo nữ tính (Feminine Leaders Style): Nữ lãnh đạo lựa chọn sự mềm mỏng, nhẹ nhàng của phái nữ để lãnh đạo mà không cần phải mạnh mẽ hay cứng nhắc.

(iii) Phong cách lãnh đạo tích hợp (Integrated Leaders Style): Nữ lãnh đạo kết hợp hài hòa giữa giá trị truyền thống và hiện đại của người phụ nữ thông qua tính sáng tạo riêng và khả năng thích nghi tốt để thành công.

(iv) Phong cách lãnh đạo nữ truyền cảm hứng (Women of Inspiration Style): Nữ lãnh đạo khẳng định sự thành công của phụ nữ quyền lực trong xã hội thông qua sự tham gia tích cực đóng góp cho sự phát triển của cộng đồng, đất nước và được công nhận một cách rộng rãi trên trường quốc tế.

Dù lựa chọn phong cách lãnh đạo nào thì lãnh đạo nữ trong doanh nghiệp cũng góp phần quan trọng vào thành công của doanh nghiệp và sự phát triển của cộng đồng, đất nước.

2. Thực trạng tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ tại các doanh nghiệp hiện nay

Mặc dù Việt Nam đi sau trong phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế nhưng lại là một trong nước có tỷ lệ nữ lãnh đạo tham gia vào bộ máy công quyền, cũng như lãnh đạo trong các doanh nghiệp thuộc cao nhất ở khu vực châu Á. Theo Báo cáo Khoảng cách giới toàn cầu 2020, thế giới cần đến 257 năm để có thể hoàn toàn loại bỏ sự chênh lệch về mặt kinh tế giữa hai giới. Chỉ có 55% phụ nữ từ 15-64 tuổi tham gia vào lực lượng lao động, trong khi nam giới chiếm đến 78% và đặc biệt, ở vị trí lãnh đạo cấp cao trên toàn cầu, phụ nữ chiếm ít hơn một phần ba (khoảng 29%). Việt Nam đang đứng thứ 87 trên tổng số 153 quốc gia về thu hẹp khoảng cách giới, hiện thu nhập của nữ giới ít hơn trung bình 3 triệu đồng so với nam giới mỗi năm. Tỷ lệ nữ doanh nhân tại Việt Nam chiếm 31,3%, trong khi nam giới nắm quyền ở vị trí cấp cao giữ một tỉ lệ vượt trội là 77,6% [1]. Những nghiên cứu gần đây cũng cho thấy, lãnh đạo nữ tại các doanh nghiệp Việt Nam có xu hướng tăng lên trong những năm gần đây và ngày càng khẳng định vị trí quan trọng trong lực lượng doanh nhân mới. Những nữ lãnh đạo nổi tiếng đều tham gia vào hầu hết các ngành nghề, lĩnh vực kinh tế quan trọng, các nữ lãnh đạo quyền lực, tài giỏi ngày càng khẳng định được vị thế của mình trên thương trường với giá trị tài sản trên thị trường chứng khoán dao

động từ vài chục tỉ đồng như bà Vũ Thị Thuận - Chủ tịch HĐQT CTCP Traphaco, tới hàng nghìn tỷ đồng như bà Trương Thị Lệ Khanh - Chủ tịch HĐQT CTCP Vinh Hoàn hay bà Nguyễn Thị Phương Thảo - Chủ tịch HĐQT CTCP Hàng không Vietjet...[18]

Theo Báo cáo của Hiệp hội Nữ doanh nhân Việt Nam [19], hiện số lượng doanh nghiệp Việt Nam do phụ nữ làm chủ tăng lên nhanh chóng, từ 4% vào năm 2009 đã lên tới 21% vào năm 2011 và đến nay đạt tỷ lệ 25%, cao nhất khu vực Đông Nam Á. Tại một số tỉnh, thành phố của Việt Nam, số lượng các doanh nghiệp do nữ làm chủ cũng tăng nhanh và đã đạt được những thành tựu lớn, được vinh danh nhiều danh hiệu cao quý và các giải thưởng quốc tế, như: Anh Hùng lao động thời kỳ đổi mới; "Top 50 doanh nhân quyền lực nhất châu Á" nhiều năm liên tiếp; "Nữ doanh nhân ASEAN tiêu biểu"; "Nữ doanh nhân quyền lực" tại Diễn đàn Tri thức Thế giới (Hàn Quốc); "Top 50 nhà lãnh đạo doanh nghiệp xuất sắc đang thay đổi các ngành công nghiệp khu vực"... Ngoài vai trò là lực lượng quan trọng của nền kinh tế, đóng góp tích cực vào tăng trưởng và tạo công ăn việc làm cho người lao động, các nữ doanh nhân Việt Nam được đánh giá ngày càng chủ động trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Theo đó, trong bối cảnh diễn biến phức tạp của dịch Covid-19, nhưng nhiều doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ vẫn đứng vững và đạt mức tăng trưởng cao. Điển hình như Tập đoàn TH True Milk của doanh nhân Thái Hương, dịch Covid-19 xuất hiện tại Việt Nam từ đầu năm 2020, nhưng trong năm, doanh nghiệp này vẫn đạt mức tăng trưởng 2 con số, tăng quy mô sản xuất và cho ra mắt nhiều sản phẩm mới, đảm bảo đầy đủ các phúc lợi dành cho cán bộ, công nhân viên.

Tuy vậy, trong thực tiễn, vấn đề "trọng nam khinh nữ" vẫn còn và nhiều lúc, nhiều nơi, nhiều lĩnh vực, nam giới vẫn được sự ưu ái nhất định trong tuyển dụng, đề bạt hay đặc cách. Ở doanh nghiệp, lãnh đạo thường phải tiếp xúc và thực hiện các hoạt động xã hội, đòi hỏi phải có sức khỏe tốt cũng như khả năng tham gia các buổi làm việc trên bàn tiệc cũng đã làm giảm cơ hội thăng tiến của phụ nữ, trong các lĩnh vực, các ngành kinh tế xương sống khác, phụ nữ lãnh đạo vẫn còn "thiếu vắng" trên thị trường.

Có thể thấy, mặc dù đạt được nhiều kết quả khích lệ trong bình đẳng giới nói chung và gia tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý nói riêng, song những kết quả đó vẫn chưa được như kỳ vọng và về cơ bản chưa đạt được mục tiêu đã được đề ra theo Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020. Nhằm từng bước đẩy mạnh thực hiện

bình đẳng giới và tăng cường sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ trong hội nhập, ngoài định hướng và các chính sách rõ ràng, Việt Nam còn cần phải có thêm những biện pháp cụ thể và mạnh mẽ hơn để tạo điều kiện, khuyến khích và hỗ trợ, nâng cao năng lực để phụ nữ tham gia vào công tác quản lý, lãnh đạo. Bên cạnh đó, nỗ lực giảm khoảng cách giới trong công tác quản lý, lãnh đạo sẽ không thể tách rời với nỗ lực bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực của đời sống.

3. Giải pháp nâng cao năng lực phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý tại các doanh nghiệp hiện nay

Thứ nhất, từng bước giảm nhẹ và tháo bỏ các rào cản với năng lực lãnh đạo của phụ nữ

Quan niệm xã hội về sự hạn chế của phụ nữ: Nhà nước cần có những chính sách tuyên truyền, cổ động bình đẳng giới và tạo điều kiện cho sự phát triển năng lực của phụ nữ. Nhấn mạnh tầm quan trọng và hiệu quả khi có tỷ lệ công bằng phụ nữ trong các vị trí ra quyết sách và đề xuất các thực tiễn tốt nhất để tăng số lượng phụ nữ nắm giữ các vị trí cao cấp. Tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức và thay đổi thái độ nhằm vào nam giới trong mọi lĩnh vực về vai trò của phụ nữ để cho phép và hỗ trợ phụ nữ theo đuổi và thành công trong sự nghiệp và về cách thức để các đồng nghiệp nam có thể hướng dẫn, ủng hộ và thúc đẩy thăng tiến của đồng nghiệp nữ. Cần quảng bá những tấm gương và điển hình thành công của phụ nữ, thậm chí trong những lĩnh vực, vị trí lãnh đạo vốn chỉ dành cho nam giới như thuyền trưởng, phi công... Các tập đoàn, doanh nghiệp cũng nên tạo điều kiện nâng cao tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo để tận dụng thế mạnh của một tập thể ban lãnh đạo có cả nam và nữ. Doanh nghiệp cần hài hòa giữa tỷ lệ nam và nữ trong doanh nghiệp, ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ và kỹ thuật, cho phép lãnh đạo nữ hạn chế các tồn tại về sức lực, giao tiếp, kết nối và tương tác để hoàn thành nhiệm vụ mà tổ chức giao phó, bỏ hẳn rào cản "giới" trong tuyển dụng và bổ nhiệm tại doanh nghiệp.

Với những chính sách, chương trình hành động cụ thể như vậy, từng bước quan niệm xã hội sẽ thay đổi và tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ phát triển năng lực lãnh đạo.

Thứ hai, hỗ trợ và chia sẻ trách nhiệm chăm sóc gia đình

Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ cho phụ nữ để giảm nhẹ rào cản phải dành phần lớn công sức cho việc chăm sóc gia đình với các chế độ hỗ trợ cho lao động nữ. Quốc hội Việt Nam đã điều chỉnh chế độ

ngủ hộ sản từ 04 tháng lên 06 tháng, là một chính sách thiết thực để giảm rào cản này với phụ nữ, đặc biệt lãnh đạo nữ. Trong khuôn khổ gia đình, người chồng, người cha cũng cần có sự cảm thông, chia sẻ thiết thực cả về tâm lý lẫn hành động để giảm trách nhiệm chăm sóc gia đình cho phụ nữ. Tuyên truyền vấn đề bình đẳng giới, quyền của phụ nữ, vai trò của nam giới trong chăm sóc con và quản lý gia đình và vai trò của phụ nữ với tư cách là lãnh đạo tại công sở và trong cộng đồng.

Thứ ba, phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý cần tự rèn luyện, trau dồi kiến thức.

Trong thời kỳ đổi mới, phụ nữ Việt Nam đã không ngừng vươn lên khẳng định vị thế của mình trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đảm nhận nhiều vị trí, trọng trách trong hệ thống chính trị, các doanh nghiệp, cơ quan nghiên cứu khoa học và giáo dục, đào tạo, đơn vị sự nghiệp từ Trung ương đến địa phương. Trước sự tiến bộ của khoa học công nghệ, ứng dụng công nghệ thông tin vào sản xuất, hoạt động, doanh nghiệp luôn xem năng lực người lao động là tiêu chí hàng đầu để khen thưởng, đãi ngộ và bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo đối với người lao động, thì yếu tố “giới” ngày càng không phải là yếu tố hàng đầu để doanh nghiệp lựa chọn trong tuyển dụng, đề bạt và bổ nhiệm. Các nữ lãnh đạo với đầy đủ phẩm chất, năng lực lãnh đạo của các doanh nghiệp từ quy mô nhỏ đến tập đoàn kinh tế mạnh ngày càng phổ biến là minh chứng rõ nét nhất và là xu hướng tham gia sâu rộng hơn của lực lượng nữ doanh nhân trong thời kỳ phát triển kinh tế đất nước. Phụ nữ cần phấn đấu học hỏi không ngừng để tự tin vượt qua rào cản, nhất là tiếp cận và sử dụng công nghệ thông tin, học tập và rèn luyện vốn ngoại ngữ. Hiện nay, công nghệ thông tin phát triển, nhiều công việc yêu cầu phải sử dụng máy tính, nhiều công việc cần giao lưu, hợp tác với các cơ quan, tổ chức quốc tế, người nước ngoài... phụ nữ cần học để có năng lực, và càng phải tiếp tục học để giữ và tăng cường năng lực lãnh đạo. Trong việc phân bổ nguồn lực và thời gian, cần dành thời gian thích đáng mỗi ngày để cập nhật kiến thức, thông tin và kỹ năng. Đây là cơ hội tốt cho những phụ nữ sử dụng thành thạo công nghệ thông tin và ngoại ngữ nhưng sẽ trở thành rào cản cho những người không biết sử dụng hoặc hạn chế.

Thứ tư, tăng cường đối ngoại, hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng tri thức nữ lãnh đạo

Giải pháp này mang tính chất đột phá, tạo nên một thị trường thuận lợi, tiếp thu, tiếp cận và áp dụng những mô hình, phương pháp, tư duy mới

trong đào tạo, bồi dưỡng nữ lãnh đạo. Hội nhập là xu thế tất yếu của thời đại, đó là môi trường quốc tế rộng lớn để các quốc gia trong khu vực và trên toàn cầu thông qua các mối quan hệ song phương, đa phương, tiếp nhận tri thức, thành tựu về khoa học kỹ thuật, về hợp tác quốc tế để phát triển nền kinh tế tri thức. Việc tăng cường hội nhập, đối ngoại và hợp tác quốc tế sẽ giúp cho nước ta giải phóng được tư tưởng phân biệt phụ nữ, xóa bỏ những rào cản ảnh hưởng đến quan điểm, tư duy trong giáo dục, đào tạo đội ngũ lãnh đạo, trí thức nữ. Đồng thời, khai thác và phát huy được tối đa tiềm năng của nguồn lực lãnh đạo nữ cho sự phát triển đất nước. Tăng cường hợp tác, giao lưu quốc tế còn giúp chúng ta tranh thủ tiếp cận chính sách, cơ chế, pháp luật có ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến thực hiện giáo dục, đào tạo đội ngũ lãnh đạo của nước ta có trình độ, năng lực và mang thương hiệu quốc tế. Đó là cơ sở để nâng tầm đội ngũ lãnh đạo nữ Việt Nam, tạo ra đội ngũ lãnh đạo hùng hậu hỗ trợ đắc lực cho việc nâng cao nhận thức và năng lực thực hiện giáo dục đào tạo đội ngũ lãnh đạo nữ, thực hiện các chương trình, dự án về bình đẳng giới ở Việt Nam. Thực tế cho thấy, những thành tựu của Việt Nam hôm nay có được về giáo dục, đào tạo đội ngũ lãnh đạo nữ không thể thiếu sự hỗ trợ và đóng góp hiệu quả của các tổ chức quốc tế và các tổ chức phi chính phủ trong suốt mấy thập kỷ vừa qua, kể từ khi có chính sách mở cửa hội nhập quốc tế.

4. Kết luận

Tăng cường bình đẳng giới và nâng cao năng lực, vị thế cho phụ nữ được xác định là một trong tám mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của toàn cầu. Đó vừa là mục tiêu, vừa là yếu tố góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của mỗi đất nước. Đặc biệt, việc phát huy tối đa tiềm năng của phụ nữ trong lĩnh vực tham gia lãnh đạo, quản lý Nhà nước cũng là một trong những nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước đặt ra. Việc thêm nhiều phụ nữ đứng trong hàng ngũ lãnh đạo, quản lý không chỉ quan trọng đối với vấn đề bình đẳng giới trên phạm vi toàn cầu mà còn có ý nghĩa tích cực đối với sự phát triển của các quốc gia và doanh nghiệp trên con đường vươn tới văn minh, thịnh vượng. Tri thức và “quyền lực mềm” của phụ nữ hiện đại chính là sức mạnh để họ được bình đẳng, tự tin và tham gia cùng nam giới trong các quyết sách của tổ chức. Một tổ chức quản lý với sự cân bằng tiếng nói nam và nữ trong các quyết định quan trọng sẽ đem đến môi trường làm việc thân thiện, hòa bình, hiệu quả và thúc đẩy cùng tiến bộ. □

Tài liệu tham khảo

1. Bảo Chính phủ (2021), *Bình đẳng giới để hướng đến phát triển bền vững*, <https://baochinhphu.vn/binh-dang-gioi-de-huong-den-phat-trien-ben-vung-102304145.htm>
2. Endale Alemu Hora (2014), *Factors that Affect Women Participation in Leadership and Decision Making Position*, Asian Journal of Humanity, Art and Literature, (Volume 1, No 2/2014)
3. Bass, Bernard (1990), *From transactional to transformational leadership: learning to share the vision*, Organizational Dynamics, 18, (3), Winter, 1990, 19-31.
4. Endale Alemu Hora (2014), *Factors that Affect Women Participation in Leadership and Decision Making Position*, Asian Journal of Humanity, Art and Literature (Volume 1, No 2/2014)
5. Heilman, M. E. (2012), *Gender stereotypes and workplace bias*, Research in Organizational Behavior.
6. Jago, A.G. (1982), *Leadership: Perspectives in theory and research*, Journal of management science 28(3) 315-332.
7. Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., & Reichard, R. J. (2008), *The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders*, Organizational Behavior and Human Decision Processes.
8. Kruse K (2013), *What is leadership?* Forbes, 4 September. Available at: <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership> (accessed 17 August 2016).
9. Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2008), *Can a manager have a life and*

- a career? International and multisource perspectives on work-life balance and career advancement potential*, Journal of Applied Psychology.
10. Marongiu, S., & Ekehammar, B. (1999), *Internal and external influences on women's and men's entry into management*. Journal of Managerial Psychology.
11. Peus, C., & Traut-Mattausch, E. (2008), *Manager and mommy? A cross-cultural comparison*, Journal of Managerial Psychology.
12. Peus, C., Braun, S & Knipfer, K. (2015), *On becoming a leader in Asia and America: empirical evidence from women managers*, Leadership quarterly.
13. Schein, V. E. (2001), *A global look at psychological barriers to women's progress in management*, Journal of Social Issues.
14. Stroh, L. K., Varma, A., & Valy-Durbin, S. J. (2000), *Women and expatriation: Revisiting Adler's findings*. In: M. Davidson & R. Burke (Eds.), Women in management: Current research issues (Vol. 2, pp. 104-119).
15. Trần Thị Minh Đức, Nguyễn Thị Việt Thanh (2015), *"Nữ trí thức với công tác lãnh đạo quản lý"*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Khoa học Xã hội và Nhân văn, tập 31, số 3 (2015) 1-12.
16. Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000), *Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands*. Academy of Management Journal.
17. <https://businessjargons.com/leadership-styles.html>
18. *10 nữ tướng quyền lực của doanh nghiệp Việt*, <https://vtc.vn/10-nu-tuo-ng-quyen-luc-cu-a-doanh-nghiep-p-vie-t-ar664709.html>
19. *Truyền cảm hứng thành công cho doanh nhân nữ*, <https://bnews.vn/truyen-cam-hung-thanh-cong-cho-doanh-nhan-nu/241657.html>

VAI TRÒ CỦA PHỤ NỮ...

(Tiếp theo trang 49)

nguồn nhân lực nữ giới như phát triển về số lượng thông qua tuyển dụng nhân lực nữ làm việc trong lĩnh vực khoa học công nghệ, tăng cường đào tạo nâng cao chất lượng cho nữ khoa học gia và thực hiện tái cơ cấu hợp lý, trao quyền cho các nhà khoa học nữ để họ tự tin, nỗ lực cống hiến cho khoa học.

- Về phía bản thân nữ khoa học gia cũng cần nâng cao nhận thức của bản thân đối với công tác nghiên cứu khoa học. Khi nhận thức được vai trò của mình đối với khoa học, nữ khoa học gia sẽ có những biện pháp cân đối thời gian, vượt qua khó khăn nội tại, theo đuổi đam mê, tâm huyết cống hiến để hoàn thành nhiệm vụ với khoa học.

Nữ khoa học gia không chỉ đóng góp tích cực cho hoạt động nghiên cứu khoa học mà còn là người truyền tri thức cho học viên, sinh viên tại các cơ sở giáo dục đào tạo, góp phần truyền ngọn lửa đam mê, tình yêu và niềm tin về sự nghiệp nghiên cứu khoa học cho các thế hệ trẻ tương lai. □

Tài liệu tham khảo

1. Rutherford. "Marie Curie". *The Slavonic and East European Review*, vol. 13, no. 39, 1935, pp. 673-676. JSTOR, www.jstor.org/stable/4203041. Accessed 18 Dec. 2020.
2. Whaley, Leigh Ann. *Women's History as Scientists*. Santa Barbara, California: ABC-CLIO, INC. 2003.
3. Jump up to: a b "Nobel Prize Awarded Women".
4. UNESCO Science Report: towards 2030 (PDF). Paris: UNESCO. 2020. pp. 84–103. ISBN 978-92-3-100129-1.
5. https://en.wikipedia.org/wiki/Laura_Bassi.
6. https://ipvietnam.gov.vn/hoat-ong-shcn-quoc-te?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_type=content&_101_urlTitle=phu-nu-trong-cong-tac-nghien-cuu-khoa-hoc-va-cong-nghe-vinh-quang-va-thach-thuc.
7. *Luật Bình đẳng giới* (2006) do Quốc hội 11 ban hành ngày 29/11/2006.
8. Luận Thùy Dương (2021), *"Phát huy vai trò của nữ trí thức Việt Nam trong xu thế phát triển khoa học - công nghệ và hội nhập quốc tế"*, Tạp chí Cộng sản.
9. Trần Kiên (2019), *"Giải pháp tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực khoa học và công nghệ"*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước.
10. Phạm Phượng (2021), *Những nhà khoa học nữ vì cộng đồng*, (<https://nhandan.com.vn/khoahoc-congnghe/nhung-nha-khoa-hoc-nu-vi-cong-dong-642349/>).