

CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ ĐỐI VỚI NỮ CÁN BỘ, VIÊN CHỨC TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TS. PHÙNG THỊ AN NA,
VŨ THỊ THU

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Trong bối cảnh hội nhập và phát triển toàn cầu, vai trò của phụ nữ trong các lĩnh vực lãnh đạo và quản lý ngày càng trở nên quan trọng. Tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Học viện), việc xây dựng và triển khai chính sách hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho nữ cán bộ, viên chức không chỉ nhằm nâng cao năng lực cá nhân mà còn góp phần thúc đẩy bình đẳng giới trong môi trường công vụ. Trên cơ sở phân tích thực trạng các chính sách hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức tại Học viện, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi các chính sách này để các nữ cán bộ, viên chức có thể tự tin khẳng định vị thế và cống hiến hiệu quả trong công việc, đóng góp nhiều hơn nữa cho sự phát triển của Học viện trong kỷ nguyên phát triển mới.

● **Từ khóa:** Chính sách; Kỹ năng lãnh đạo, quản lý; Cán bộ, viên chức nữ; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Trong xu thế phát triển và hội nhập quốc tế, việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ, đặc biệt là nữ cán bộ, viên chức, trở thành một yếu tố then chốt góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức. Nhận thức rõ vai trò quan trọng của nguồn nhân lực nữ, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm tạo điều kiện thuận lợi để phụ nữ phát huy năng lực, tham gia ngày càng nhiều hơn vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Cụ thể: Luật Bình đẳng giới

(Luật số 73/2006/QH11) ngày 29-11-2006; Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27-4-2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20-1-2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới; Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 3-3-2021 của Chính phủ ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030. Trong đó, chú trọng mục tiêu: “Tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới

tham gia, thụ hưởng bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước”¹... Tuy nhiên, trên thực tế, tỷ lệ nữ cán bộ giữ các vị trí quản lý cấp cao vẫn còn hạn chế, đòi hỏi cần có những chính sách, giải pháp đồng bộ nhằm tháo gỡ rào cản và thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực này. Học viện - với vai trò là trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt của hệ thống chính trị, đã và đang triển khai nhiều chính sách hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho nữ cán bộ, viên chức. Các chính sách này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ mà còn thể hiện cam kết của Học viện trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới và phát triển bền vững.

1. Tiếp cận chung về các chính sách hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức

Các chính sách hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức không chỉ phản ánh cam kết của Nhà nước trong việc khuyến khích sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo mà còn tạo ra nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của đất nước. Việc ban hành các chính sách hỗ trợ đối với nữ cán bộ, viên chức nói chung, các chính sách hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức nói riêng nhằm hướng tới các mục tiêu: 1) Tăng cường năng lực lãnh đạo và quản lý cho nữ cán bộ, viên chức; 2) Thúc đẩy sự tham gia của nữ giới vào các vị trí lãnh đạo; 3) Xây dựng môi trường làm việc bình đẳng và công bằng.

Các chính sách hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức nữ rất đa dạng, với nhiều hình thức, song có thể khái quát thành các nhóm cơ bản sau:

Một là, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức.

Việc đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho nữ cán bộ, viên chức là một trong những trọng tâm của chính sách bình đẳng giới và phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam. Các chính sách này nhằm nâng cao năng lực, tăng tỷ lệ nữ cán bộ tham gia lãnh đạo, quản lý và đảm bảo sự cân bằng giới trong hệ thống các cơ quan hành chính công của Việt Nam.

Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng bao gồm: 1) Đào tạo nâng cao năng lực lãnh đạo. Tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ năng quản lý nhà nước, lãnh đạo tổ chức, ra quyết định dành riêng cho nữ cán bộ. Đưa vào chương trình các nội dung về quản trị hiện đại, tư duy chiến lược, đàm phán, giải quyết xung đột...; 2) Bồi dưỡng kỹ năng mềm và tâm lý lãnh đạo. Tổ chức các buổi tập huấn về giao tiếp, thuyết trình, tạo động lực để nữ cán bộ phấn đấu, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Tổ chức các diễn đàn, hội thảo chia sẻ kinh nghiệm từ các nữ lãnh đạo tiêu biểu.

Việc tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng lãnh đạo, quản lý, giao tiếp, giải quyết vấn đề và ra quyết định để phát triển nguồn nhân lực nữ không chỉ giúp nâng cao năng lực cá nhân mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững và hiệu quả của tổ chức. Việc thiết kế và triển khai chương trình đào tạo cần được thực hiện một cách có hệ thống, linh hoạt để đáp ứng nhu cầu của học viên và tổ chức.

Hai là, chính sách kết nối giữa lãnh đạo có kinh nghiệm với nữ cán bộ, viên chức nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ.

Chương trình hướng dẫn cán bộ nữ nhằm hỗ trợ phát triển nghề nghiệp, chia sẻ kinh

nghiệm và tăng cường sự tự tin cho đội ngũ nữ cán bộ, viên chức. Chương trình giúp nữ cán bộ, viên chức xây dựng lộ trình phát triển cá nhân, từ đó có thể đạt được các mục tiêu nghề nghiệp. Đồng thời, tạo cơ hội để họ học hỏi từ những người đi trước, hiểu rõ hơn về các thách thức và cơ hội trong lĩnh vực lãnh đạo; qua đó, giúp nữ cán bộ, viên chức phát triển năng lực bản thân thông qua sự hỗ trợ và động viên của người hướng dẫn (mentor) có nhiều kinh nghiệm.

Để đảm bảo hiệu quả, chương trình sẽ lựa chọn các lãnh đạo nữ và nam có kinh nghiệm, thành công trong lĩnh vực liên quan để trở thành người hướng dẫn. Đối tượng được hướng dẫn (mentee) là các nữ cán bộ, viên chức có tiềm năng và mong muốn tham gia chương trình, từ đó, tổ chức các buổi gặp gỡ, hội thảo, hoặc trao đổi trực tiếp giữa người hướng dẫn và người được hướng dẫn để chia sẻ kinh nghiệm.

Lợi ích của chương trình này là rất lớn. Đối với nữ cán bộ được hướng dẫn, họ được học hỏi kinh nghiệm thực tế từ người đi trước, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cũng như sự tự tin khi đảm nhận vị trí lãnh đạo và có cơ hội thăng tiến nhanh hơn. Đối với người hướng dẫn, chương trình sẽ giúp họ phát huy vai trò dẫn dắt thế hệ sau, mở rộng mạng lưới quan hệ trong ngành. Đối với tổ chức, chương trình góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ và giảm thiểu rủi ro khi bổ nhiệm cán bộ thiếu kinh nghiệm.

Ba là, chính sách hỗ trợ tài chính nhằm phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức.

Trên thực tế, việc cung cấp học bổng và quỹ đào tạo cho nữ cán bộ, viên chức tham gia các khóa học và hội thảo về lãnh đạo và quản lý là

chiến lược quan trọng nhằm phát triển nguồn nhân lực nữ trong các cơ quan nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội. Học bổng giúp giảm bớt gánh nặng tài chính cho nữ cán bộ, viên chức, khuyến khích họ tham gia vào các chương trình đào tạo và phát triển, từ đó nâng cao kỹ năng lãnh đạo và quản lý, giúp họ trở nên tự tin khi đảm nhận các vị trí cao hơn.

Các hình thức hỗ trợ tài chính bao gồm: 1) Hỗ trợ trực tiếp cho người tham gia đào tạo: Học bổng toàn phần/phần/bán phần cho các khóa đào tạo lãnh đạo ngắn hạn/dài hạn. Tài trợ học phí cho các chương trình đào tạo thạc sĩ quản lý, lãnh đạo tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Hỗ trợ chi phí đi lại, ăn ở khi tham gia các khóa tập huấn xa nơi công tác; 2) Hỗ trợ đơn vị tổ chức đào tạo: Cấp kinh phí cho các cơ quan, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo riêng cho nữ cán bộ, viên chức. Tài trợ từ ngân sách nhà nước cho các dự án phát triển năng lực lãnh đạo nữ; 3) Các quỹ hỗ trợ chuyên biệt: Điển hình như quỹ phát triển nữ lãnh đạo, quỹ học bổng dành riêng cho nữ cán bộ, viên chức trẻ tiềm năng...

2. Thực trạng chính sách hỗ trợ, phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức tại Học viện

Thời gian qua, Học viện đã ban hành nhiều văn bản cụ thể hóa các nghị quyết, quy định của Đảng, triển khai nghiêm túc các văn bản của Nhà nước về công tác cán bộ, trong đó có công tác cán bộ nữ. Điển hình như: Kế hoạch số 3031-KH/HVCTQG ngày 13-3-2024 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về việc rà soát, bổ sung quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2026 và giai đoạn 2026-2031; Kế hoạch số 47-KH/ĐU ngày 13-3-2024 của Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về việc rà soát, bổ

sung quy hoạch cấp ủy, ủy ban kiểm tra cấp ủy cơ sở, nhiệm kỳ 2025-2030... Trong đó, nhấn mạnh bảo đảm yếu tố nữ trong quy hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo, quản lý: “Phân đầu thực hiện cơ cấu ba độ tuổi (khoảng cách giữa các độ tuổi là 5 năm), tỷ lệ quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp theo hướng: Cán bộ trẻ (dưới 45 tuổi) từ 15% trở lên, cán bộ nữ từ 25% trở lên...”². Đồng thời, “Phân đầu cơ cấu, tỷ lệ cán bộ nữ từ 25% trở lên trong quy hoạch cấp ủy”³.

Học viện cũng là một trong những cơ quan đi đầu về thực hiện các chính sách đối với người lao động nói chung và đội ngũ nữ cán bộ, viên chức nói riêng trong việc chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ nữ trong toàn hệ thống Học viện. Học viện đã giao cho Vụ Tổ chức - Cán bộ nghiên cứu xây dựng các quy định cụ thể hóa chính sách nhằm hỗ trợ, khuyến khích, động viên, tạo động lực cho cán bộ nữ tham gia vào các nhiệm vụ chung của Học viện.

Thứ nhất, Học viện luôn quan tâm, tạo điều kiện để cán bộ nữ tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên sâu về kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

Thời gian qua, quán triệt quan điểm chỉ đạo của Ban Giám đốc Học viện, Vụ Tổ chức cán bộ, Công đoàn Học viện, Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ Học viện... đã thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn, lớp tập huấn nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ nữ. Điển hình, Trung tâm Việt - Úc đã thiết kế và tổ chức lớp bồi dưỡng “Hành trình hỗ trợ lãnh đạo nữ” từ năm 2018 đến nay. Thông qua 7 khóa học, nhiều cán bộ nữ cấp vụ, phòng trong các cơ quan của hệ thống chính trị nói chung và hệ

thống Học viện nói riêng được tham gia học tập các kiến thức, kỹ năng lãnh đạo quản lý, lồng ghép bình đẳng giới trong quá trình tham gia xây dựng, hoạch định chính sách tại cơ quan/tổ chức⁴. Những lớp học này đã cung cấp cho nữ cán bộ, viên chức nhiều kiến thức mới, bám sát thực tế hơn, có thể áp dụng trực tiếp vào công việc chuyên môn và công tác lãnh đạo, quản lý.

Chủ trương nhất quán của Học viện là đầu tư phát triển năng lực cho đội ngũ cán bộ thông qua công tác đào tạo đa dạng, thiết thực và có hệ thống. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các đơn vị: Vụ Tổ chức - Cán bộ (đơn vị chức năng) đảm bảo tính hệ thống trong kế hoạch đào tạo; Công đoàn và Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ phụ trách nắm bắt nhu cầu cụ thể của nữ cán bộ, viên chức thể hiện sự nhạy cảm về giới... Cơ chế phối hợp này giúp các chính sách không chỉ dừng lại ở “khẩu hiệu” mà trở thành hành động cụ thể, gắn với việc xác định trách nhiệm rõ ràng; qua đó, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu của nữ cán bộ, viên chức; tăng tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo cấp trung tại Học viện.

Bên cạnh đó, Học viện đã đi đầu trong xây dựng lộ trình phát triển năng lực toàn diện cho nữ cán bộ, viên chức với ba điểm nhấn quan trọng: 1) Cơ chế tổ chức khoa học, huy động được nhiều bên tham gia; 2) Nội dung đào tạo thiết thực, đáp ứng nhu cầu đa dạng; 3) Duy trì tính liên tục, coi đây là nhiệm vụ chiến lược.

Năm 2013, Trung tâm Phụ nữ trong chính trị và hành chính công (nay là Trung tâm Nghiên cứu Giới và quyền phụ nữ - Viện Quyền con người) được thành lập. Trung tâm là đơn vị trực thuộc Học viện, có chức năng, nhiệm vụ cung cấp các chương trình

đào tạo, giảng dạy, sáng kiến nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong khu vực công và nâng cao sự hiện diện của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo. Đây được coi là sáng kiến quan trọng giúp tăng cường năng lực lãnh đạo của nữ cán bộ, viên chức tại Học viện.

Thứ hai, triển khai chương trình hỗ trợ cho nữ cán bộ trẻ xây dựng mạng lưới và phát triển kỹ năng để đảm nhiệm những vị trí lãnh đạo trong tương lai.

Những cán bộ nữ tham gia chương trình được sắp xếp vào các nhóm “kèm cặp” với những lãnh đạo giàu kinh nghiệm để nhận sự hướng dẫn, tư vấn về chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp quan trọng. Chương trình được triển khai thí điểm trong 4 tháng (từ ngày 1-8-2016 đến ngày 30-11-2016). Nổi tiếp thành công đó, vào tháng 3-2022, Học viện đã phối hợp với Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) tổ chức khóa học ngắn hạn nâng cao năng lực cho cán bộ nữ thuộc hệ thống chính trị trên toàn quốc⁵. Đồng thời, đẩy mạnh triển khai các chương trình hướng dẫn với sự tham gia của cán bộ nữ, các nhà lãnh đạo, quản lý giàu kinh nghiệm, uy tín của Học viện và một số nhà lãnh đạo, quản lý khu vực công trong cả nước.

Có thể thấy, các chương trình hướng dẫn nữ cán bộ tại Học viện đã mang lại những kết quả đáng ghi nhận. Một số nữ cán bộ tham gia các chương trình này đã được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý cấp phòng, cấp vụ và đạt nhiều thành tích xuất sắc trên các cương vị công tác. Hoạt động phối hợp giữa Học viện và UNDP đã cho thấy sự đổi mới trong phương pháp đào tạo.

Các chương trình hướng dẫn nữ cán bộ là điển hình thành công trong việc áp dụng mô hình đào tạo lãnh đạo nữ kết hợp giữa yếu tố

quốc tế và bản địa, với ba đóng góp nổi bật:

1) Thay đổi tư duy từ đào tạo thụ động sang hỗ trợ chủ động qua chương trình hướng dẫn; 2) Tạo lộ trình thăng tiến rõ ràng cho nữ cán bộ, góp phần cân bằng yếu tố giới trong bộ máy lãnh đạo, quản lý; 3) Đặt nền móng cho các chương trình tương tự tại Việt Nam, nhất là trong khu vực công.

Thứ ba, tạo cơ hội để nữ cán bộ, viên chức được tham gia các khóa đào tạo, nâng cao trình độ ở trong nước và quốc tế.

Thời gian qua, Học viện đã chú trọng lãnh đạo, chỉ đạo các đơn vị liên quan chủ động tạo điều kiện để nữ cán bộ, viên chức tham gia các khóa học trong nước và quốc tế, giúp họ tiếp cận tri thức tiên tiến, mở rộng mạng lưới học thuật. Không chỉ tập trung vào các khóa đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, Học viện còn chú trọng cho các nữ cán bộ, viên chức tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng về kỹ năng lãnh đạo, quản lý nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn công việc. Điều này thể hiện tầm nhìn chiến lược trong việc xây dựng đội ngũ nữ cán bộ “vừa hội nhập, vừa bản lĩnh”, cân bằng giữa học thuật và kỹ năng thực hành.

Việc cung cấp tài chính hỗ trợ trực tiếp giúp giảm bớt rào cản kinh tế - một trong những nguyên nhân chính khiến nữ cán bộ chưa dám theo đuổi các chương trình nâng cao trình độ (đặc biệt khi họ phải cân bằng giữa công việc và gia đình). Chính sách này không chỉ là sự động viên, khích lệ về vật chất mà còn có ý nghĩa tinh thần, khẳng định sự ghi nhận của Học viện với những nỗ lực phát triển của họ.

Một số tồn tại

Mặc dù đã có nhiều nỗ lực trong việc xây dựng và triển khai các chính sách hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho nữ cán bộ,

viên chức, chính sách hỗ trợ, phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức tại Học viện vẫn còn một số tồn tại cần được khắc phục. Cụ thể: 1) Thiếu cơ chế đánh giá nhu cầu đào tạo cụ thể khi chưa tổ chức khảo sát định kỳ để xác định nhu cầu đào tạo của nữ cán bộ theo từng giai đoạn, vị trí công tác, dẫn đến việc tổ chức các khóa học đôi khi còn mang tính hình thức, chưa sát với thực tế. Chưa phân nhóm đối tượng rõ ràng (cán bộ trẻ, cán bộ đã có kinh nghiệm...) để thiết kế chương trình phù hợp; 2) Thời gian đào tạo chưa linh hoạt khi một số chương trình có thời gian đào tạo trùng với lịch công tác, khiến nhiều nữ cán bộ khó sắp xếp tham gia đầy đủ; 3) Thiếu gắn kết giữa đào tạo và bổ nhiệm. Hiện chưa có cơ chế ràng buộc giữa việc hoàn thành khóa đào tạo với cơ hội thăng tiến, tiêu chí bổ nhiệm chưa ưu tiên cho nữ cán bộ đã được đào tạo bài bản, gây lãng phí nguồn lực; 4) Thiếu quy trình đánh giá hiệu quả sau khi kết thúc chương trình, gây khó khăn cho việc đo lường tác động thực tế đến năng lực lãnh đạo của người được hướng dẫn; 5) Thiếu sự đa dạng trong nội dung đào tạo: Các khóa học còn tập trung vào lý thuyết, chưa chú trọng kỹ năng thực hành như: Đàm phán, ra quyết định, quản lý xung đột... Ngoài ra, còn ít chương trình đào tạo chuyên sâu theo lĩnh vực cụ thể.

3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng các chính sách hỗ trợ, phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức tại Học viện thời gian tới

Một là, hoàn thiện cơ chế đánh giá nhu cầu và thiết kế chương trình đào tạo phù hợp. Học viện cần nghiên cứu, xây dựng kế hoạch định kỳ khảo sát nhu cầu đào tạo theo từng nhóm đối tượng cụ thể (như cán bộ trẻ, cán bộ đương chức). Điều này sẽ giúp thiết kế các

chương trình đào tạo sát với thực tế hơn. Đồng thời, cần phân loại chương trình đào tạo theo cấp độ (cơ bản, nâng cao, chuyên sâu) và lĩnh vực (giảng dạy, nghiên cứu, quản lý hành chính). Diễn hình như kế hoạch mở lớp “Lãnh đạo trong bối cảnh chuyển đổi số” cho nữ cán bộ quản lý cấp phòng, cấp vụ; lớp “Kỹ năng đàm phán và ra quyết định” dành riêng cho nữ cán bộ trẻ...

Hai là, đa dạng hóa hình thức và nội dung đào tạo. Kết hợp đào tạo trực tiếp - trực tuyến (blended learning) để tăng tính linh hoạt. Đặc biệt, tăng cường đào tạo thực hành thông qua các hình thức như: Sử dụng tình huống mô phỏng (simulation) để rèn luyện kỹ năng thực tế, tham quan, học tập kinh nghiệm tại các cơ quan tiên tiến để mở rộng tầm nhìn. Tích cực mời chuyên gia quốc tế giảng dạy các chuyên đề mới như: Lãnh đạo nữ trong bối cảnh chuyển đổi số, quản trị đa văn hóa... để tiếp cận các tri thức hiện đại.

Ba là, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng cán bộ. Học viện nên công khai tiêu chí lựa chọn cán bộ tham gia các khóa học để đảm bảo tính minh bạch. Gắn đào tạo với đánh giá hiệu quả công việc hằng năm, chú trọng xây dựng cơ chế ràng buộc như ưu tiên bổ nhiệm nữ cán bộ đã hoàn thành các khóa đào tạo trọng điểm. Tiêu chí “hoàn thành khóa đào tạo lãnh đạo” cần được đưa vào quy trình quy hoạch cán bộ. Thành lập Ban Cố vấn phát triển nữ lãnh đạo gồm lãnh đạo Học viện, chuyên gia nhân sự và đại diện nữ cán bộ tiêu biểu, giúp hoàn thiện cơ chế giám sát, định kỳ đánh giá tỷ lệ nữ cán bộ được đào tạo được bổ nhiệm... Mặt khác, theo dõi sát sao lộ trình thăng tiến của nữ cán bộ sau đào tạo, mở rộng hợp tác với các tổ chức quốc tế để tăng cường học bổng chất lượng, đồng thời,

điều chỉnh linh hoạt chính sách dựa trên phản hồi từ đội ngũ nữ cán bộ, viên chức.

Bốn là, phát triển các chương trình hướng dẫn cán bộ nữ bài bản hơn. Mở rộng mạng lưới chuyên gia giàu kinh nghiệm bằng cách kết nối với cựu lãnh đạo nữ thành công từ Học viện và mời lãnh đạo nữ từ các bộ, ngành tham gia. Xây dựng quy trình chuẩn, đào tạo dựa vào năng lực và mục tiêu phát triển, chú trọng kỹ năng. Học viện cũng nên nhân rộng mô hình chương trình hướng dẫn cán bộ nữ sang các địa phương, kết hợp với đánh giá năng lực định kỳ.

Năm là, tăng cường nguồn lực tài chính và chính sách hỗ trợ. Đa dạng hóa nguồn tài trợ bằng cách hợp tác với các tổ chức quốc tế như UNDP, Ngân hàng Thế giới (WB). Đồng thời, ban hành chính sách đặc thù như: Hỗ trợ kinh phí chăm sóc gia đình khi nữ cán bộ, viên chức tham gia khóa đào tạo dài hạn. Việc thay đổi nhận thức về bình đẳng giới cũng cần được chú trọng, thông qua việc tổ chức các diễn đàn “Nữ lãnh đạo tương lai” hằng năm và tiến hành nghiên cứu trường hợp về nữ lãnh đạo thành công của Học viện...

Các giải pháp trên không chỉ giúp khắc phục hạn chế hiện tại mà còn đặt nền móng

cho chiến lược phát triển nữ lãnh đạo dài hạn tại Học viện. Để nhiệm vụ này đạt hiệu quả cao, cần có cam kết mạnh mẽ từ lãnh đạo cấp cao, sự phối hợp liên ngành giữa các đơn vị và đo lường kết quả bằng chỉ số cụ thể. Việc đầu tư bài bản cho đội ngũ nữ lãnh đạo không chỉ là vấn đề bình đẳng giới, mà còn là yếu tố then chốt nâng cao năng lực cạnh tranh của Học viện trong đào tạo cán bộ, là chiến lược nâng tầm chất lượng quản trị của Học viện trong bối cảnh hội nhập.

Có thể thấy, việc triển khai các chính sách hỗ trợ phát triển kỹ năng lãnh đạo và quản lý đối với nữ cán bộ, viên chức không chỉ là bước tiến quan trọng trong nỗ lực thúc đẩy bình đẳng giới, mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị Việt Nam. Những chính sách này không chỉ tạo ra cơ hội cho phụ nữ phát triển và khẳng định vị thế, vai trò của mình, mà còn tạo môi trường làm việc đa dạng và sáng tạo hơn. Đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng cho nữ lãnh đạo sẽ giúp xây dựng đội ngũ nữ cán bộ, viên chức vững mạnh, có khả năng thích ứng và đáp ứng tốt hơn với những thách thức trong bối cảnh hội nhập và phát triển hiện nay ■

¹ Chính phủ, *Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 3-3-2021 ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030*.

² Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, *Kế hoạch số 3031-KH/HVCTQG ngày 13-3-2024 về việc rà soát, bổ sung quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2026 và giai đoạn 2026-2031*, tr.6.

³ Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, *Kế hoạch số 47-KH/ĐU ngày 13-3-2024 về việc rà soát, bổ sung quy hoạch cấp ủy, ủy ban kiểm tra cấp ủy cơ sở, nhiệm kỳ 2025-2030*, tr.4.

⁴ Xem: *Tăng cường hỗ trợ Phụ nữ trong vai trò lãnh đạo - thắt chặt quan hệ Đối tác Chiến lược toàn diện giữa Việt Nam và Australia*, <https://hcma.vn>, ngày 27-3-2025.

⁵ Xem: *Chương trình tập huấn nâng cao năng lực lãnh đạo, bình đẳng giới cho cán bộ nữ*, <https://vov.vn>, ngày 26-8-2022.