

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ Ở NƯỚC TA TRONG GIAI ĐOẠN 2011 – 2020

NGUYỄN THỊ THU HOÀI<sup>(\*)</sup>

*Trong xu thế phát triển và hội nhập của đất nước, phát triển nguồn lực con người, trong đó có phát triển nguồn nhân lực nữ, được coi là vấn đề hệ trọng, cấp bách và là yếu tố cơ bản cho việc phát triển nhanh, bền vững. Bên cạnh việc nâng cao chất lượng nguồn lực con người góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế, tăng cường khả năng hội nhập, việc phát triển nguồn nhân lực nữ còn tạo ra những tác động tích cực đối với mục tiêu bình đẳng giới. Phát triển nguồn nhân lực nữ bao gồm phát triển giáo dục, đào tạo, y tế, chăm sóc sức khỏe và nâng cao mức sống cho phụ nữ. Bài viết làm rõ thực trạng nguồn nhân lực nữ và đưa ra những giải pháp phát triển nguồn nhân lực nữ giai đoạn 2011-2020 dựa trên kết quả khảo sát của Đề tài cấp Nhà nước “Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020” mã số 58G/2011/ĐTĐL được thực hiện trong hai năm 2012-2013 tại 8 tỉnh đại diện cho các khu vực kinh tế thuộc 3 vùng miền trên cả nước (Ninh Bình, Tuyên Quang, Hà Tĩnh, Kon Tum, Tây Ninh, Sóc Trăng, Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh). Cơ cấu mẫu được lựa chọn dựa trên cơ cấu xã hội như ở thành thị và nông thôn, lứa tuổi và ngành nghề, với tổng số 2.400 mẫu định lượng và 168 mẫu định tính.*

## I. Thực trạng của nguồn nhân lực nữ

### 1. Về sức khỏe

Tình trạng sức khỏe được coi là yếu tố tiên quyết, quyết định chất lượng của nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực nữ nói riêng, đặc biệt với vai trò vừa là nguồn lực lao động hiện tại vừa là tiền đề quan trọng nhằm duy trì và phát triển nguồn nhân lực tương lai.

Kết quả khảo sát về tình trạng sức khỏe của lao động nữ để hoàn thành công việc cho thấy, 75,9% có đủ sức khỏe, số còn lại cho rằng công việc đang làm là nặng nhọc đối với bản thân họ.

Tuy nhiên, tỷ lệ này có sự khác biệt theo địa bàn, khu vực kinh tế và các vùng sinh thái.

Tỷ lệ lao động nữ ở thành thị có đủ sức khỏe để hoàn thành công việc cao hơn ở nông thôn (85,3% so với 69,0%). Lao động nữ nông thôn chủ yếu làm nông nghiệp với thu nhập thấp, việc làm không ổn định, công việc nặng nhọc và điều kiện chăm sóc y tế còn nhiều hạn chế khiến cho sức khỏe của lao động nữ nông thôn bị giảm sút đáng kể. Bên

---

<sup>(\*)</sup> TS., Trung tâm Nghiên cứu Phụ nữ, Học viện Phụ nữ Việt Nam.

cạnh đó, tỷ lệ lao động nữ mắc bệnh nghề nghiệp phải điều trị ở nông thôn cao hơn thành thị (14,2% so với 9,9%) và tập trung nhiều hơn ở nhóm tuổi trên 40 (55,6%), tiếp đến ở nhóm tuổi từ 26-40 (40,4%) và thấp nhất ở nhóm tuổi từ 18-25 (4,0%). Nguyên nhân của thực trạng trên là do lạm dụng hóa chất trong sản xuất nông nghiệp gây ô nhiễm môi trường ảnh hưởng đến sức khỏe phụ nữ nông thôn.

Phần lớn lao động nữ ở khu vực kinh tế chính thức (có hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên hoặc biên chế chính thức) nhận thấy đủ sức khỏe để làm việc (93,2%), trong khi đó ở khu vực kinh tế phi chính thức, tỷ lệ này chỉ chiếm 65,9%. Lao động nữ làm việc trong khu vực kinh tế chính thức được đảm bảo các điều kiện như bảo hiểm y tế, thăm khám sức khỏe định kỳ hàng năm..., còn lao động nữ trong các khu vực kinh tế phi chính thức hầu như không được hưởng bất kỳ chế độ gì liên quan đến vấn đề chăm sóc sức khỏe. Đây có thể coi là mặt hạn chế rất lớn tạo nên bất bình đẳng giữa các khu vực kinh tế khác nhau mà người lao động bị ảnh hưởng trực tiếp. Trong khu vực kinh tế chính thức, có thể thấy lao động nữ ở khối các cơ quan nhà nước có đủ sức khỏe để làm việc cao nhất so với các loại hình kinh tế khác (94,7%) và thấp nhất ở loại hình kinh tế cá thể (chiếm 62,1%).

Lao động nữ ở khu vực kinh tế chính thức mắc bệnh nghề nghiệp thấp hơn khu vực kinh tế phi chính thức (5,8% so với 16,2%). Nhìn chung, tỷ lệ lao động nữ mắc bệnh nghề nghiệp ở mức phải điều trị tương đối cao (12,4%) và cao hơn lao động nam (8,7%). Đây là vấn đề cần đặc biệt quan tâm trong việc

xây dựng chính sách cho lao động nữ tại khu vực này.

## 2. Trình độ học vấn

Kết quả khảo sát cho thấy, đa số lao động nữ đã tốt nghiệp THCS và THPT (33,3% và 59,5%), tiểu học (6,7%) và tỷ lệ mù chữ chỉ chiếm 0,5%. Tuy nhiên, khoảng cách chênh lệch về trình độ học vấn của lao động nữ giữa các địa bàn, khu vực kinh tế và giữa các nhóm tuổi còn cao. Điển hình như trình độ THPT của lao động nữ ở khu vực thành thị cao gấp gần 2 lần lao động nữ nông thôn (73,1% so với 49,7%). Nguyên nhân chủ yếu của thực trạng này chính là sự bất bình đẳng về giáo dục giữa nông thôn và thành thị. Bên cạnh đó, trình độ THPT của lao động nữ thuộc khu vực kinh tế chính thức (78,9%) cũng cao hơn lao động nữ trong khu vực kinh tế phi chính thức (48,3%), lao động nữ trẻ tuổi cao hơn so với lao động nữ lớn tuổi (tuổi từ 18-25 là 72,7%, 26-40 là 60,4%, trên 40 là 54,3%), đặc biệt không có lao động nữ ở nhóm tuổi từ 18-25 mù chữ. Đây là tín hiệu đáng mừng đối với nguồn nhân lực nữ Việt Nam, đặc biệt trong xu thế hội nhập hiện nay.

## 3. Trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trong những năm qua, mặc dù trình độ học vấn của lao động cả nước không ngừng được cải thiện, hệ thống văn bằng tương đối ổn định và được chuẩn hóa, song kết quả khảo sát cho thấy, số đông lao động nữ vẫn chưa qua đào tạo nghề (60,7%). Tỷ lệ lao động nữ có bằng cấp chuyên môn - kỹ thuật từ sơ cấp nghề cho tới trên đại học chiếm 39,3% (sơ cấp nghề chiếm 5,6%; trung cấp nghề chiếm 12,7%; trung học chuyên nghiệp chiếm 3,3%; cao đẳng chiếm 4,2%; đại học chiếm 12,9% và trên đại học chiếm 0,6%). Lao động nữ

tìm kiếm các cơ hội nghề nghiệp một cách tự phát, thiếu định hướng nghề nghiệp, không được đào tạo và thường xin việc vào những vị trí việc làm không đòi hỏi trình độ chuyên môn, tay nghề, đặc biệt là đối với nhóm lao động nữ nông thôn.

Theo số liệu chung trên cả nước năm 2010, ở thành thị, lao động không có chuyên môn kỹ thuật chiếm đến 69,6%, còn ở nông thôn tỷ lệ này là 91,4% [15]. Tuy nhiên kết quả khảo sát của đề tài cho thấy, ở khu vực nông thôn, lao động nữ không có trình độ chuyên môn chiếm 64,1%, trong khi đó ở thành thị tỷ lệ này là 39,2%. Trong tổng số lao động nữ ở nông thôn chỉ có 3,2% được đào tạo ở trình độ cao đẳng và 8,8% trình độ đại học, còn ở thành thị tỷ lệ này là gấp đôi (5,7% và 18,6%). Sự khác biệt đó cho thấy, khu vực nông thôn hiện nay đang ngày càng gặp nhiều khó khăn trong việc khai thác nguồn nhân lực để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Sự mất cân đối lớn về trình độ chuyên môn - kỹ thuật của lao động nữ còn thể hiện ở chỗ lao động nữ chưa qua đào tạo, không có chuyên môn - kỹ thuật tập trung nhiều ở khu vực kinh tế phi chính thức (72,7%), trong khi đó lao động nữ trình độ chuyên môn cao (đại học, trên đại học) chỉ có ở khu vực kinh tế chính thức. Điều đáng quan tâm là trong số lao động nữ không có trình độ chuyên môn kỹ thuật phần lớn làm việc ở loại hình kinh tế cá thể chiếm 79,2% (ở nông thôn chủ yếu là làm nghề nông nghiệp còn ở thành thị chủ yếu là lao động tự do) và loại hình kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 68,0% (chủ yếu là công nhân sản xuất ở các lĩnh vực như may mặc, da giày, lắp ráp điện tử,... những vị trí công việc không đòi hỏi tay

nghề, với điều kiện làm việc không được đảm bảo và mức thu nhập thấp).

Trong điều kiện hội nhập, đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng các nhu cầu hiện đại hóa, những công việc không đòi hỏi tay nghề ngày càng ít đi, hạn chế về trình độ sẽ tạo nên những bất lợi về cơ hội việc làm đối với lao động nữ và đẩy họ tới tình trạng thất nghiệp, gây uổng phí nguồn lực cũng như tạo nên những thiệt thòi đối với lao động nữ và là gánh nặng cho gia đình, xã hội. Do vậy, cần có các chính sách hỗ trợ kịp thời nhằm cải thiện trình độ chuyên môn, tay nghề của lao động nữ.

Bên cạnh đó, việc lao động đã qua đào tạo nhưng không làm đúng nghề được đào tạo là một sự lãng phí rất lớn về kinh phí đào tạo và về nguồn nhân lực. Do vậy, các nhà quản lý và hoạch định chính sách cần phải quan tâm đến vấn đề này, đề xuất những chính sách về đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển của nền kinh tế đất nước. Trong số 39,3% lao động nữ được đào tạo nghề, có đến 57,2% không làm đúng với nghề được đào tạo. Lao động nữ đang làm các công việc có phù hợp hoặc không phù hợp với nghề được đào tạo ở các lĩnh vực kinh tế có sự khác nhau rõ rệt. Chỉ có 27,9% lao động nữ ở lĩnh vực kinh tế phi chính thức làm đúng với nghề được đào tạo, trong khi đó ở lĩnh vực kinh tế chính thức tỷ lệ này là 68,3%. Trong số đó, khối các cơ quan nhà nước chiếm tỷ lệ cao nhất (chiếm 71,7%), còn loại hình kinh tế cá thể chỉ chiếm 24,8%.

Tình trạng không làm đúng với nghề được đào tạo của lao động nữ ở khu vực nông thôn (64,9%) và thành thị (45,6%) cũng có sự khác nhau. Điều này cho thấy, cơ hội tìm việc làm và có được

việc làm phù hợp đúng với nghề được đào tạo ở nông thôn ít hơn rất nhiều so với thành thị.

#### 4. Trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học

*Về trình độ ngoại ngữ:* Mặc dù tiếng Anh là ngôn ngữ khá phổ biến hiện nay nhưng chỉ có 1/3 (32,7%) trên tổng số lao động nữ trong nghiên cứu biết tiếng Anh. Ngoài ra, tỷ lệ lao động nữ biết các ngôn ngữ khác không đáng kể, như tiếng Nga (4,0%), tiếng Pháp (2,0%), tiếng Trung (1,6%), tiếng Đức (0,7%).

Lao động nữ biết tiếng Anh có sự khác biệt theo nhóm tuổi, nhóm tuổi từ 18-25 chiếm 55,6%, nhóm tuổi 26-40 chiếm 40,75%, trên 40 tuổi chiếm 15,3%). Nhóm tuổi từ 18-25 biết tiếng Anh nhiều hơn so với các nhóm tuổi khác vì có điều kiện, cơ hội tiếp cận với tiếng Anh hơn. Trong số lao động nữ biết tiếng Anh, tập trung số đông ở khu vực kinh tế chính thức (66,3%). Nhóm lao động nữ ở khu vực thành thị có khả năng đáp ứng tốt về ngoại ngữ cao hơn khu vực nông thôn (24,6% và 10,0%). Tuy nhiên, khả năng sử dụng tiếng Anh của lao động nữ chủ yếu chỉ dừng lại ở mức độ “nghe nói sơ sơ”, đây chính là cản trở rất lớn đối với lao động nữ trong việc tìm kiếm các cơ hội việc làm trong thời kỳ hội nhập.

*Về trình độ tin học:* Số lao động nữ biết và sử dụng được máy vi tính để phục vụ công việc không nhiều, chỉ có 33,1% lao động nữ tham gia khảo sát có trình độ tin học văn phòng và phần lớn là sử dụng ở mức độ yếu chiếm 70,4%, còn sử dụng thành thạo chỉ chiếm 7,1%. Tỷ lệ lao động nữ có trình độ tin học chuyên ngành còn ít hơn, chỉ có 15,7%.

Lao động nữ có trình độ tin học văn phòng và tin học chuyên ngành tập trung nhiều hơn ở nhóm tuổi từ 18-25 (50,9% so với 40,7% ở nhóm tuổi từ 26-

40 và 17,9% trên 40 tuổi) và ở thành thị cao gấp 2 lần ở nông thôn (47,7% so với 22,5%). Lao động nữ thuộc khu vực kinh tế chính thức sử dụng tin học văn phòng và tin học chuyên ngành tốt hơn so với nhóm lao động nữ ở khu vực kinh tế phi chính thức (65,3% và 14,5%; 32,7% và 5,9%).

Sử dụng tốt công nghệ thông tin và ngoại ngữ giúp cho lao động nữ có thêm các cơ hội cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực nghề nghiệp và từ đó có thêm cơ hội việc làm, bên cạnh đó, công nghệ thông tin và ngoại ngữ chính là cánh cửa đưa lao động nữ bước vào thị trường lao động quốc tế. Việc thiếu hụt các kỹ năng này, là một thiệt thòi lớn đối với bản thân lao động nữ và ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng nguồn nhân lực nữ trong điều kiện hiện nay. Mặc dầu vậy, theo như kết quả khảo sát, ý thức về việc trang bị thêm kỹ năng tin học và ngoại ngữ của lao động nữ không cao. Do vậy, điều đáng quan tâm hiện nay là làm thế nào để nâng cao nhận thức của lao động nữ trong vấn đề trau dồi thêm các năng lực về ngoại ngữ và tin học nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

#### 5. Các kỹ năng mềm

Bên cạnh những kiến thức cơ bản, để đáp ứng được yêu cầu công việc, người lao động còn phải thành thạo các kỹ năng hoạt động nghề nghiệp. Tuy nhiên, chỉ có hơn 1/3 số lao động nữ không gặp khó khăn gì trong việc vận dụng các phương tiện, kỹ thuật, công nghệ. Điều này cho thấy, ngoài năng lực sử dụng ngoại ngữ, tin học, thì đây là một trong những nguyên nhân gây trở ngại trong quá trình hội nhập của lao động nữ Việt Nam. Về khả năng làm việc nhóm của lao động nữ, có tới 49,1% trong số những người tham gia khảo sát

thực sự thoải mái trong việc phối hợp với người khác trong công việc. Kỹ năng lập kế hoạch được coi là kém nhất trong các kỹ năng của lao động nữ hiện nay, đây cũng là một gợi ý đối với các nhà làm chính sách đào tạo và bồi dưỡng đối với nguồn nhân lực nữ.

## **II. Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực nữ đến năm 2020**

Nhận thấy vai trò, vị trí và tầm quan trọng của phụ nữ trong giai đoạn hiện nay, ngày 27/4/2007, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 11-NQ/TƯ về “Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, trong đó nhấn mạnh mục tiêu “Phấn đấu đến năm 2020, phụ nữ được nâng cao trình độ về mọi mặt, có trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; có việc làm, được cải thiện rõ rệt về đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần; tham gia ngày càng nhiều hơn công việc xã hội, bình đẳng trên mọi lĩnh vực; đóng góp ngày càng lớn hơn cho xã hội và gia đình”. Tuy nhiên, việc quán triệt, triển khai và thực thi Nghị quyết 11 ở các cấp, các ngành, địa phương còn nhiều bất cập, hạn chế. Từ kết quả khảo sát thực trạng nguồn nhân lực nữ đã thực hiện, chúng tôi đề xuất một số giải pháp sau.

### **1. Các giải pháp mang tính định hướng mục tiêu**

- *Nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực đối với lãnh đạo Đảng và chính quyền các cấp:* Tập trung vào công tác tuyên truyền nhằm tạo nên sự chuyển biến mạnh mẽ về tư tưởng ở các cấp lãnh đạo, quản lý từ Trung ương đến cơ sở làm đổi mới một cách triệt để trong quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo, xây dựng xã hội học tập và chăm sóc toàn diện sức khỏe nguồn

nhân lực nữ, về sự cần thiết phải nâng cao thu nhập và cải thiện điều kiện làm việc của đối tượng này.

- *Huy động các nguồn lực cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực nữ và phát huy vai trò của các tổ chức xã hội dân sự, tổ chức chính trị - xã hội:* Tăng đầu tư của Nhà nước cho phát triển nhân lực nữ và quy mô Quỹ tín dụng cho phụ nữ. Cần quan tâm sâu sắc và triệt để đến nhu cầu hỗ trợ về vốn của các nhóm phụ nữ khác nhau nhằm đưa ra các giải pháp hỗ trợ thiết thực và phù hợp.

- *Phát huy vai trò của các tổ chức xã hội dân sự, tổ chức chính trị - xã hội:* Huy động sự tham gia tích cực của các tổ chức xã hội dân sự, các tổ chức đoàn thể trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực nữ như Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam và Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh.

- *Nâng cao trí lực cho nguồn nhân lực nữ.* Cải thiện trình độ học vấn cho lao động nữ bên cạnh việc tập trung đào tạo các kỹ năng về tin học, ngoại ngữ, các kỹ năng nghề nghiệp khác; Đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở nhu cầu của lao động nữ và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế khu vực và hội nhập.

- *Nâng cao thể lực nguồn nhân lực nữ.* Tổ chức tốt các hoạt động truyền thông nhằm nâng cao kiến thức về sức khỏe cho người dân; Tập trung cho công tác chăm sóc sức khỏe sinh sản cho đối tượng nữ thanh thiếu niên; Quan tâm công tác tuyên truyền phòng chống các loại dịch bệnh; Nâng cao thể lực nguồn nhân lực nữ qua cải thiện điều kiện dinh dưỡng, nhà ở và môi trường sống. Giảm nhanh tình trạng suy dinh dưỡng ở trẻ em và phụ nữ có thai, cải thiện chế độ dinh dưỡng, tăng năng lượng khẩu

phần ăn và hợp lý hóa cơ cấu dinh dưỡng cho nguồn nhân lực nữ.

- *Phát triển tâm lực cho nguồn nhân lực nữ.* Tiếp tục xây dựng và thực hiện các chương trình bảo tồn, phát triển, phát huy các giá trị văn hóa truyền thống tiến bộ của dân tộc, tạo nên sức mạnh tinh thần của người phụ nữ trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Đổi mới hình thức và nội dung giáo dục đạo đức, giáo dục công dân trong trường học; Cần hỗ trợ, xây dựng cho nguồn nhân lực nữ một phong cách sống, nhân cách, tinh thần lao động phù hợp, để đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội đòi hỏi họ phải biết tiếp nhận, hình thành những giá trị mới đồng thời phát huy tốt những giá trị truyền thống, trong đó có giá trị đạo đức, tinh thần của người Việt Nam.

## 2. Các giải pháp cụ thể

- *Phát triển giáo dục - đào tạo:* Chú trọng các chính sách về giáo dục nhằm nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn nghề nghiệp cho phụ nữ và trẻ em gái; đào tạo nghề nghiệp đối với lao động nữ tại nông thôn, lao động vùng chuyển đổi mục đích sử dụng đất dưới tác động của công nghiệp hóa, để lao động nữ tái hoà nhập thị trường lao động; Điều chỉnh, bổ sung các chính sách hỗ trợ đào tạo, khuyến nông, khuyến ngư nhằm nâng cao năng suất lao động, đảm bảo đời sống đối với phụ nữ khu vực nông thôn không xuất cư khỏi địa phương; Đầu tư kinh phí cho điều tra thị trường lao động, nhằm đảm bảo cung ứng thông tin thị trường lao động kịp thời, chính xác.

- *Hỗ trợ sinh kế dành cho phụ nữ:* Thực hiện tốt quy định của Luật Đất đai năm 2003 và các nghị định sửa đổi bổ sung, tất cả các giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đều phải ghi tên cả vợ và chồng; Ngân hàng cần đơn giản

hóa thủ tục, điều kiện vay và chấp nhận các mục tiêu sử dụng vốn vay đa dạng hơn; Cần hoàn thiện và thúc đẩy thực hiện hiệu quả chính sách bảo hiểm xã hội, đặc biệt là chính sách bảo hiểm thất nghiệp; Cần bổ sung các chính sách về bảo hiểm đối với lao động ở khu vực kinh tế phi chính thức mà trong đó lao động nữ chiếm một tỷ lệ đáng kể; Cải cách chính sách tiền lương hướng vào khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng các hình thức tiền lương linh hoạt, tiền lương được trả theo đóng góp lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và theo quan hệ thị trường để nâng cao tính kích thích, cạnh tranh của tiền lương; Cải cách các chính sách tuyển dụng, chính sách sử dụng người lao động, đặc biệt là các chính sách quy định độ tuổi được tham gia đào tạo, độ tuổi đề bạt đối với lao động nữ, đảm bảo công bằng và bình đẳng cho người lao động nam và nữ.

- *Bảo vệ và chăm sóc sức khỏe:* Thực hiện công bằng là đảm bảo cho mọi người đều được chăm sóc sức khỏe cơ bản và từng bước được nâng cao, phù hợp với khả năng kinh tế của xã hội. Tăng cường việc sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để thực hiện tốt chiến lược công bằng và bình đẳng trong chăm sóc y tế; Bổ sung, hoàn thiện các chính sách về an sinh xã hội đối với nguồn nhân lực nữ, quan tâm đặc biệt đến nhóm đối tượng lao động nữ thuộc khu vực kinh tế phi chính thức.

- *Về thể dục, thể thao, phát triển thể dục thể thao:* Cần quan tâm đến nguồn nhân lực nữ trong các hoạt động thể dục, thể thao, rèn luyện thể lực, coi họ là đối tượng được ưu tiên thu hút, đặc biệt là phụ nữ khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Vận động các nguồn lực của

các ngành, các cấp, các tổ chức kinh tế - xã hội và cá nhân để phát triển thể dục thể thao cho các đối tượng là người lao động nữ.

- *Tập trung nâng cao bình đẳng giới*: Giảm bớt định kiến giới, nâng cao nhận thức giới của lãnh đạo các cấp và người dân trong cộng đồng. Xây dựng năng lực và nâng cao vị thế của phụ nữ nhằm đảm bảo bình đẳng giới trong quá trình phát triển; Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong vai trò ra quyết định và phát huy tối đa tính hiệu quả của hoạt động này. Vấn đề giới cần được xem xét một cách có hệ thống trong việc lập kế hoạch, xây dựng thể chế, chính sách và luật pháp liên quan đến phát triển nguồn nhân lực; Sửa đổi, bổ sung một số văn bản luật pháp, chính sách thiếu nhạy cảm giới, kéo gần khoảng cách giữa luật pháp, chính sách và thực tiễn.

### **3. Các giải pháp đối với bản thân nguồn nhân lực nữ**

- *Nguồn nhân lực nữ cần có sự nỗ lực, phấn đấu vươn lên và nâng cao tính tích cực xã hội của bản thân*: Trước hết, cần phải xóa bỏ mặc cảm, tự ti, phải tự ý thức được nghĩa vụ và trách nhiệm của mình, tự phấn đấu vươn lên. Đặc biệt là nguồn nhân lực nữ khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa; Bản thân nguồn nhân lực nữ cần xóa bỏ tư tưởng định kiến giới đối với bản thân cũng như đối với nam giới, cho rằng mình chỉ giữ vị trí thứ yếu trong gia đình cũng như ngoài xã hội; Nguồn nhân lực nữ cần tích cực tham gia vào quá trình ra quyết định trong gia đình, tích cực chủ động tham gia vào các hoạt động cộng đồng và xã hội; Chủ động hơn trong việc học hỏi, bổ sung các kiến thức văn hóa và trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu của xã hội và thị trường lao động.

- *Nguồn nhân lực nữ cần có bản lĩnh và khả năng tổ chức*: Nguồn nhân lực nữ cần phải sắp xếp khoa học các công việc nội trợ, sử dụng thời gian hợp lý, hài hòa giữa công việc gia đình và xã hội, phải biết kêu gọi các thành viên trong gia đình chia sẻ gánh nặng công việc gia đình, cùng xây dựng gia đình thành tổ ấm.

### **III. Kết luận**

Nguồn nhân lực nữ đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Nguồn nhân lực nữ không chỉ là nguồn nhân lực trọng yếu trong hiện tại tương đương với nguồn nhân lực nam mà còn có vai trò tối quan trọng đối với việc phát triển nguồn nhân lực tương lai. Mặc dầu vậy, chất lượng nguồn nhân lực nữ hiện nay thấp hơn nhiều so với yêu cầu của quá trình hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, trong khi lực lượng lao động nữ hiện nay chiếm đến 50% tổng số lao động trên cả nước. Vấn đề này tạo nên những bất cập cho quá trình phát triển của nguồn nhân lực nữ nói riêng, ảnh hưởng tới nguồn nhân lực trong tương lai và ảnh hưởng tới sự phát triển chung của đất nước. Do vậy, những giải pháp thiết thực, kịp thời nhằm phát triển nguồn nhân lực nữ là hết sức cần thiết □

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ Luật lao động năm 2013.
2. Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn (2003), *Chiến lược giới trong nông nghiệp và phát triển nông thôn đến năm 2010*, Nxb. Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
3. Chỉ thị 58/CT-TW của Bộ Chính trị ngày 17/10/2000 về đẩy mạnh ứng

- dụng và phát triển CNTT phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.
4. Vũ Hy Chương (2002), *Vấn đề tạo nguồn lực tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
  5. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
  6. Phạm Minh Hạc (2004), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực, niên giám nghiên cứu số 3*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
  7. Đặng Bá Lâm, Trần Khánh Đức (2002), *Phát triển nguồn nhân lực ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
  8. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo, kinh nghiệm Đông Á*, Nxb. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
  9. Võ Thị Mai (2012), *Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài “Đánh giá chính sách về bình đẳng giới dựa trên bằng chứng thực địa”*, Chương trình lãnh đạo nữ Cambridge - Việt Nam, Hà Nội.
  10. Nghị định 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ.
  11. Nghị định 90/CP ngày 15/12/1995 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật lao động về học nghề.
  12. Nguyễn Bá Ngọc, Trần Văn Hoan chủ biên (2002), *Toàn cầu hóa: Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
  13. Phạm Quý Thọ (2006), *Chuyển dịch cơ cấu lao động trong xu hướng hội nhập Quốc tế*, Nxb. Lao động, Hà Nội.
  14. Phan Chính Thúc (2002), *Chính sách đào tạo nghề góp phần phát triển nguồn nhân lực trong từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
  15. Tổng cục Thống kê (2010), *Báo cáo Điều tra Lao động và việc làm Việt Nam năm 2010*.
  16. <http://vndocs.docdat.com/download/docs-3300/3300.doc>
  17. Nghị quyết về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.  
[http://dangcongsan.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co\\_id=30625&cn\\_id=172024](http://dangcongsan.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co_id=30625&cn_id=172024)