

TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA CỦA CÁN BỘ NỮ TRONG CẤP ỦY ĐẢNG CÁC CẤP VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

PGS,TS NGUYỄN THỊ TUYẾT MAI
Học viện Chính trị khu vực II

Đông Nam Bộ bao gồm thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh: Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Dương, Bình Phước, Đồng Nai và Tây Ninh, được đánh giá là vùng kinh tế năng động, sáng tạo, đi đầu trong đổi mới và phát triển, có nhiều địa phương có chỉ số đổi mới sáng tạo ấn tượng¹, đóng góp lớn vào tăng trưởng kinh tế, thu ngân sách nhà nước và giải quyết việc làm của cả nước. Năm 2020, vùng Đông Nam Bộ đóng góp 32% tổng sản phẩm quốc nội (GDP), 44,7% tổng thu ngân sách nhà nước, GRDP bình quân đầu người năm 2020 cao nhất cả nước². Để đạt những thành tựu nổi bật, không thể không kể đến vai trò của nguồn nhân lực vùng, trong đó, có nguồn nhân lực khu vực công. Trong sự đóng góp chung của đội ngũ cán bộ khu vực công, có vai trò hết sức quan trọng của cán bộ nữ.

1. Kết quả đạt được về sự tham gia của cán bộ nữ trong cấp ủy đảng các cấp ở Đông Nam Bộ

Kể từ năm 2007 đến nay, Đảng ta đã có nhiều chủ trương về công tác cán bộ nữ trong hệ thống chính trị, thể hiện trong nhiều nghị quyết, chỉ thị... Tại Nghị quyết số 11-NQ/TW, Đảng ta đề ra chỉ tiêu: phấn đấu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt 25% trở lên. Đến Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII 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, Đảng

đề ra mục tiêu đến năm 2030, tỷ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt từ 20 - 25%.

Qua khảo sát số liệu tại báo cáo của các địa phương cho thấy, các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ở khu vực Đông Nam Bộ luôn quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng, quan tâm đến công tác cán bộ nữ, từ đó, đạt kết quả quan trọng về sự tham gia của cán bộ nữ trong cấp ủy đảng các cấp, cụ thể:

Thứ nhất, tất cả các địa phương đều quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao, kịp thời có kế hoạch, chương trình, đề án... để triển khai thực hiện hiệu quả các chủ trương của Đảng và các văn bản pháp luật có liên quan về công tác cán bộ nữ, cụ thể: Ban Thường vụ Tỉnh ủy Bình Dương ban hành Kế hoạch số 51-KH/TU ngày 17-4-2018 triển khai thực hiện Chỉ thị 21-CT/TW ngày 20-01-2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới; Ban Thường vụ tỉnh ủy Tây Ninh ban hành Công văn số 524-CV/TU ngày 22-02-2018 về việc tổ chức quán triệt và triển khai thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW của Ban Bí thư và Chỉ thị số 06-CT/TU ngày 18-8-2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác cán bộ nữ trong tình hình mới; Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai ban hành Công văn số 4501-CV/TU ngày 01-02-2018 tổ chức triển khai Chỉ thị của Ban Bí thư và ban hành Chỉ thị số 33-CT/TU ngày 20-3-2018 về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới; Ban Thường vụ

Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu ban hành Chỉ thị số 41-CT/TU ngày 02-7-2020 về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng đối với công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu...

Thứ hai, ở các địa phương trong vùng, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp nhiệm kỳ sau nhìn chung tăng so với nhiệm kỳ trước. Cụ thể như:

- Ở tỉnh Bình Phước, giai đoạn 2015 - 2020, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh có 55 đồng chí thì có 12 đồng chí nữ, đạt tỷ lệ 21,8%. Giai đoạn 2020 - 2025, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đầu nhiệm kỳ có 15 nữ/53 đồng chí, đạt 28,30%, hiện nay có 14/52 đồng chí nữ, đạt tỷ lệ 26,93%; cán bộ nữ tham gia cấp ủy cấp huyện là 121/663 đồng chí, đạt tỷ lệ 18,25%³.

- Ở tỉnh Tây Ninh, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ nhiệm kỳ 2020 - 2025 tăng so với nhiệm kỳ 2015 - 2020, trong đó: cấp tỉnh đạt 12,77%; cấp huyện đạt 21,31%, tăng 4,73%; cấp xã đạt 30,46%, tăng 5,23%⁴.

- Ở tỉnh Bình Dương, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 là 502/1.645 đồng chí, đạt tỷ lệ 30,52%, tăng 1,84% so với nhiệm kỳ trước (trong đó cấp tỉnh: 10 nữ/46 người, đạt tỷ lệ 21,74%; cấp huyện: 116 nữ/398 người, đạt tỷ lệ 29,14%; cấp cơ sở: 376 nữ/ 1.201 người, đạt tỷ lệ 31,31%)⁵.

- Ở Thành phố Hồ Chí Minh, nhiệm kỳ 2015 - 2020, quận ủy, huyện ủy, đảng ủy trực thuộc Thành ủy có 523 cán bộ nữ trên tổng số 1.967 người tham gia Ban Chấp hành, đạt tỷ lệ 26,58%. Nhiệm kỳ 2020 - 2025, Ban Chấp hành của 63 đảng bộ quận, huyện, đảng ủy cấp trên cơ sở trực thuộc Thành ủy tỷ lệ cán bộ nữ đạt trung bình 27,28%⁶.

- Ở tỉnh Đồng Nai, nhiệm kỳ 2020 - 2025, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy Đảng cấp tỉnh tăng 3,85%, cấp huyện tăng 4,87%, cấp xã tăng 6,22% so với nhiệm kỳ 2015 - 2020. Cụ thể, nhiệm kỳ 2020 - 2025, cán bộ nữ tham gia cấp ủy Đảng cấp tỉnh là 11/52, người, đạt tỷ lệ 21,15%; cấp huyện là 111/493 người, đạt tỷ lệ 22,52%; cấp xã là 1.292/4.421 người, đạt tỷ lệ 29,22%⁷.

- Ở tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2025, nhiệm kỳ 2020 - 2025, đầu kỳ, Ban Chấp hành Đảng bộ trực thuộc Tỉnh ủy có 78 đồng chí nữ

trong số 403 đồng chí, đến năm 2023 cán bộ nữ tăng lên là 83/405 đồng chí, chiếm tỷ lệ 20,5%⁸.

Thứ ba, công tác tạo nguồn cán bộ nữ cũng được các địa phương hết sức chú trọng. Tạo nguồn là điều kiện cần thiết nhằm bảo đảm tính bền vững trong công tác cán bộ nữ. Để có được đội ngũ cán bộ nữ đủ điều kiện, tiêu chuẩn, phẩm chất, năng lực, trình độ tham gia vào cấp ủy đảng các cấp, thời gian qua, các địa phương ở Đông Nam Bộ chủ động cử cán bộ nữ tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, về lý luận chính trị... và thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ nữ.

Ở Thành phố Hồ Chí Minh, tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch từng bước được nâng lên, vượt chỉ tiêu Trung ương quy định; nhiều chính sách, chế độ về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ của Thành phố gắn với công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng, nhất là chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ và chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đạt, vượt chỉ tiêu về công tác đào tạo cán bộ nữ. Ở Tây Ninh, các cấp ủy cơ quan, đơn vị cử 2.119 lượt cán bộ nữ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, cập nhật kiến thức. Tổng số cán bộ quy hoạch vào Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Tây Ninh giai đoạn 2025 - 2030 có 60 đồng chí, trong đó, nữ 20 đồng chí (tỷ lệ 36,67%) tăng 3,33% so với giai đoạn 2020 - 2025; quy hoạch các chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giai đoạn 2025 - 2030 có 626 đồng chí, trong đó, nữ có 211 đồng chí (tỷ lệ 33,71%) tăng 4,11% so với giai đoạn 2020 - 2025. Ở Bình Dương, trong 5 năm, Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh đã tổ chức nhiều hoạt động nâng cao năng lực với hơn 800 lượt cán bộ Hội, nữ Trưởng, phó phòng Ban, nữ lãnh đạo quản lý cấp tỉnh; trên 95% cán bộ Hội chuyên trách cấp tỉnh, huyện và Chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ cơ sở được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, nghiệp vụ công tác Hội...⁹.

Thứ tư, xu hướng trình độ đào tạo về chuyên môn của cán bộ nữ ngày càng cao. Tại nhiều địa phương, cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị nói chung, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng nói riêng là thạc sĩ, tiến sĩ có xu hướng tăng. Điều này, một mặt cho thấy trình độ đào tạo chuyên môn

nghịệp vụ của cán bộ, công chức, viên chức ngày càng cao; mặt khác, thể hiện sự nỗ lực vươn lên khẳng định bản thân của cán bộ nữ để không bị tụt hậu. Thực trạng này cũng cho thấy các địa phương trong vùng và bản thân cán bộ nữ đã biết dựa vào lợi thế của vùng Đông Nam Bộ là nơi tập trung nhiều cơ sở giáo dục đại học có chất lượng để nâng cao trình độ cho nhân sự khu vực công nói chung, cán bộ nữ nói riêng.

Thứ năm, công tác cán bộ nữ thuận lợi hơn trong bối cảnh hệ thống chính sách cán bộ nữ nói chung ngày càng hoàn thiện và các địa phương trong vùng Đông Nam Bộ đều nỗ lực thực hiện tốt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, Chiến lược phát triển gia đình Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 và tầm nhìn 2030, thực hiện tốt Luật Bình đẳng giới năm 2006, Luật Phòng, chống bạo lực gia đình năm 2022...

2. Những thách thức đối với công tác cán bộ nữ ở các địa phương vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn hiện nay

Bên cạnh kết quả đạt được hết sức ấn tượng về công tác cán bộ nữ ở các địa phương vùng Đông Nam Bộ như đã đề cập ở trên, từ thực tiễn thời gian qua cũng cho thấy một số thách thức như:

Thứ nhất, tỷ lệ nữ lãnh đạo quản lý, giữ các vị trí chủ chốt có nơi còn thấp, có nơi chưa có nữ lãnh đạo, quản lý¹⁰, chưa tương xứng với lực lượng và sự đóng góp của phụ nữ. Về lực lượng nữ ở các địa phương Đông Nam Bộ, theo số liệu của Tổng cục Thống kê năm 2021, tỷ lệ nam nữ là 99,15 nam/100 nữ¹¹, trong khi đó, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy phổ biến ở khoảng 30% hoặc thấp hơn; các cấp ủy có tỷ lệ nữ tham gia trên 30% là không nhiều. Trong vùng Đông Nam Bộ còn có một số cấp ủy có số cán bộ nữ ở tỷ lệ chưa đạt mục tiêu như tại Nghị quyết số 11-NQ/TW đã nêu “Phấn đấu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt từ 25% trở lên”.

Thứ hai, tại một số địa phương, công tác cán bộ nữ còn cho thấy thiếu tính bền vững, còn thách thức về tính kế thừa. Trong xu hướng chung, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp tăng lên. Tuy nhiên, trong cùng một địa phương, có trường hợp tỷ lệ cán bộ nữ trong cấp ủy cấp này tăng, cấp khác lại giảm; hoặc tại một số cấp ủy, tỉ lệ nữ biến động giảm nếu so sánh đầu nhiệm kỳ với giai đoạn hiện nay.

Thứ ba, theo đánh giá của một số địa phương trong vùng, định kiến giới vẫn còn tồn tại trong một bộ phận gia đình và xã hội. Điều này có thể dẫn đến những nhận định làm hạn chế sự tham gia của nữ giới vào hệ thống chính trị hoặc hạn chế khả năng tiếp cận các cơ hội phát triển cao hơn nữa của phụ nữ trong cơ quan, đơn vị, địa phương.

Thứ tư, vẫn còn một bộ phận nữ giới có tư tưởng an phận, giữ quan niệm về vai trò giới mang tính định kiến, không tập trung nhiều nỗ lực phấn đấu học tập nâng cao trình độ, nâng cao vị thế trong cơ quan, gia đình. Chẳng hạn như, tư tưởng ngại xa gia đình để tham gia các chương trình học tập hoặc luân chuyển... Điều này có thể dẫn đến thực trạng khi cơ quan, đơn vị cần quy hoạch, bổ nhiệm thì không có đủ tiêu chuẩn, không đáp ứng được yêu cầu theo quy định.

Thứ năm, một số hội phụ nữ các cấp đôi lúc chưa mạnh dạn, chưa quyết liệt, chưa phát huy được vai trò đề xuất với người đứng đầu cơ quan chức năng làm công tác cán bộ về nhân sự cán bộ nữ. Năng lực tham gia của cán bộ hội một số nơi cũng còn những hạn chế nhất định.

3. Một số giải pháp tăng cường sự tham gia của cán bộ nữ trong cấp ủy đảng các cấp vùng Đông Nam Bộ

Để thực hiện tốt công tác cán bộ chuẩn bị cho đại hội các cấp của Đảng, tăng cường sự tham gia cấp ủy của cán bộ nữ ở các địa phương vùng Đông Nam Bộ, từ đặc thù và những kết quả của vùng, thời gian tới cần tiếp tục có hệ thống giải pháp đồng bộ, phù hợp, cụ thể:

Thứ nhất, phát huy những kết quả đã đạt được cũng như những bài học từ việc đạt kết quả tốt trong công tác cán bộ nữ, các địa phương cần luôn bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng và nỗ lực của cơ quan chuyên môn, bảo đảm nhất quán quan điểm, kiên trì mục tiêu về xây dựng đội ngũ cán bộ nữ.

Thứ hai, bảo đảm tính bền vững trong chính sách cán bộ nữ. Các chính sách không nên quá chú trọng vào thiết lập các ưu tiên giới như là một giải pháp lâu dài, mà nên chú trọng cải thiện các cơ hội tiếp cận và thụ hưởng bình đẳng trên cơ sở giới. Để có được điều này, đòi hỏi phải có nỗ lực từ hai phía: (1) từ công tác cán bộ của cấp ủy, cơ quan, địa phương; (2) từ tiềm năng và khát vọng của cán

bộ nữ. Các địa phương của vùng Đông Nam Bộ cần tiếp tục thực hiện công tác cán bộ nữ trên cơ sở những thành tựu đã đạt được. Tiếp tục hoàn thiện các văn bản triển khai, chỉ đạo, điều hành về công tác cán bộ nữ. Trong tổ chức thực hiện, để bảo đảm tính bền vững cần chú ý đến đội ngũ kế cận, đối với các biến động về nhân sự nữ nếu có thì sẽ có phương án phù hợp, không làm giảm tỷ lệ và chất lượng. Đồng thời, cần có những biện pháp thu hút, giữ chân cán bộ nữ trong hệ thống chính trị. Bởi đặc thù của vùng Đông Nam Bộ là nơi tập trung nguồn lực chất lượng cao, lực lượng lao động dồi dào. Thách thức của vùng không phải là thiếu hụt nguồn lực, mà là thách thức về sự thu hút và giữ chân nguồn lực chất lượng cao cho hệ thống chính trị. Trên cơ sở thu hút được lực lượng cán bộ nữ có chất lượng, các địa phương tiếp tục có các biện pháp tạo động lực cho cán bộ nữ, cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, hỗ trợ cán bộ nữ phát triển bản thân, đáp ứng tốt nhiệm vụ của người cán bộ lãnh đạo quản lý trong bối cảnh mới.

Thứ ba, tiếp tục có các giải pháp nhằm xây dựng người phụ nữ Việt Nam phát triển toàn diện, thực hiện tốt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, Chiến lược phát triển gia đình Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 và tầm nhìn 2030. Cùng với việc tăng cường năng lực công tác cho cán bộ nữ, cần chú ý đến các giải pháp tạo hệ sinh thái hỗ trợ cán bộ nữ vừa hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị, vừa thực hiện tốt vai trò trong gia đình, trong xã hội. Nói cách khác, chính sách cán bộ nữ phải có tính bao trùm, bảo đảm sự hài hòa trong tổng thể các chính sách cán bộ, đồng thời, để cán bộ nữ luôn được đồng hành, hỗ trợ một cách hiệu quả, cụ thể, thực chất trong vai trò làm mẹ, làm vợ... Dựa trên lợi thế vùng là nơi tập trung nhiều cơ sở giáo dục đại học, đưa các khóa đào tạo, bồi dưỡng đến gần cán bộ nữ hơn. Các địa phương cũng cần tăng cường đầu tư cho giáo dục phổ thông, cho chăm sóc sức khỏe... để đồng hành cùng cán bộ nữ trong chăm sóc gia đình, bảo đảm yên tâm công tác, cống hiến.

Thứ tư, tăng cường truyền thông chính sách về công tác cán bộ nữ. Bằng việc truyền thông chính sách, chủ thể thực thi và đối tượng thụ hưởng chính sách sẽ có sự am hiểu về các chính sách một cách

sâu sắc bắt đầu từ sáng kiến chính sách, cơ sở khoa học của các nội dung chính sách, trong đó có những điểm mới, những thay đổi nếu có. Truyền thông chính sách hướng đến việc nâng cao nhận thức, từ đó, góp phần bảo đảm hiệu lực, hiệu quả trong thực thi chính sách. Truyền thông chính sách về cán bộ nữ cũng không phải chỉ dành cho cán bộ nữ, mà đối tượng tiếp nhận truyền thông phải phong phú, đa dạng, hướng đến khả năng thay đổi nhận thức cho toàn xã hội.

Thứ năm, khơi dậy tiềm năng, khát vọng của cán bộ nữ. Mọi chủ trương, chính sách sẽ rất khó đi vào thực tiễn nếu bản thân đối tượng chính sách không có động lực phấn đấu, không có tiềm năng và khát vọng. Khơi dậy tiềm năng và khát vọng là điều rất cần thiết. Bởi vì như các địa phương nhận định trong báo cáo, vùng Đông Nam Bộ vẫn còn một bộ phận nữ giới có tư tưởng an phận và không tập trung nhiều nỗ lực phấn đấu. Để thực hiện được giải pháp này cần có nhiều biện pháp tổng hợp từ giáo dục, truyền thông làm chuyển biến nhận thức, đến các biện pháp thúc đẩy bằng văn hóa, bằng kinh tế...

Thứ sáu, hội phụ nữ các cấp nơi có tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy đạt tỷ lệ còn thấp cần mạnh dạn, quyết liệt hơn nữa trong việc đề xuất với người đứng đầu cơ quan chức năng làm công tác cán bộ về nhân sự cán bộ nữ. Điều này vừa tạo động lực tinh thần cho cán bộ nữ, vừa hỗ trợ cho cơ quan chức năng có thêm thông tin, căn cứ để thực hiện tốt hơn công tác nhân sự đối với cán bộ nữ.

1. Năm 2023, Thành phố Hồ Chí Minh xếp hạng 2, Bà Rịa - Vũng Tàu xếp hạng 7, Bình Dương xếp hạng 8 trong cả nước về *Chỉ số đổi mới sáng tạo cấp địa phương* (PII), <https://dangcongsan.vn/khoa-hoc/cong-bo-o-ke-t-qua-xep-hang-chi-so-doi-moi-sang-tao-cap-dia-phuong-nam-2023-661145.html>.

2. Nghị quyết 24-NQ/TW ngày 07-10-2022 của Bộ Chính trị (Khóa XIII) về *Phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.

3. Tỉnh ủy Bình Phước: Báo cáo số 371-BC/TU ngày 06-09-2023 về *Sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị 21-CT/TW ngày 20-01-2018 của Ban Bí thư (Khóa XII) về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*.

Xem tiếp trang 79

thành phố, từ đó thu hút các nguồn lực thúc đẩy hợp tác xã phát triển.

Thứ năm, bản thân các hợp tác xã cần đổi mới phương thức hoạt động sao cho phù hợp với tình hình. Các hợp tác xã hoạt động yếu, kém cần đổi mới theo hướng xây dựng mô hình hợp tác xã kiểu mới gắn với phát triển chuỗi giá trị sản phẩm, hàng hóa chủ lực, có quy mô lớn và có sức lan tỏa. Các hợp tác xã cần tập trung tạo ra các sản phẩm có chất lượng để dần hình thành thương hiệu và mở rộng thị trường.

Thứ sáu, chính quyền thành phố và các hợp tác xã cần đẩy mạnh gắn kết với nhau thông qua Liên minh hợp tác xã. Qua đó, các hợp tác xã cùng nhau chia sẻ kinh nghiệm, mở rộng thị trường sản xuất kinh doanh cũng như tăng khả năng huy động vốn.

KẾT LUẬN

Có thể thấy, các hợp tác xã tại thành phố Đà Nẵng đã thể hiện được vai trò của mình trong phát triển kinh tế - xã hội của thành phố thông qua tạo việc làm, giảm chi phí, tăng giá bán, cải thiện thu nhập và phát triển kinh tế cho xã viên cũng như người lao động làm việc trong hợp tác xã. Qua đó, các hợp tác xã góp phần xóa đói giảm nghèo, đảm bảo an ninh lương thực, đảm bảo an sinh và công bằng xã hội. Tuy nhiên, trong quá trình tồn tại và phát triển, trước những thách thức và khó khăn trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, các hợp tác xã tại Đà Nẵng đang phải đối diện với không ít khó khăn như thiếu nguồn nhân lực chất lượng, nguồn vốn hạn chế, khó huy động vốn

cũng như phải đối diện với những khó khăn về mặt chính sách. Để có thể tiếp tục phát triển, khẳng định được thế mạnh và vai trò của mình trong sự phát triển kinh tế xã hội của Đà Nẵng cũng như của cả nước, chính quyền thành phố cần có các giải pháp đồng bộ nhằm tạo điều kiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường khả năng tiếp cận vốn đồng thời ban hành các chính sách riêng về hợp tác xã để giúp các hợp tác xã giải quyết những tồn tại, vướng mắc đang gặp phải.

- 1, 2. C.Mác và Ph.Ăngghen: *Toàn tập*, t. 6, Nxb CTQG. H, 1993, tr. 552; 2004, tr. 737 - 738.
- 3, 4, 8, 9, 10, 11. Bộ Kế hoạch và đầu tư: *Sách trắng Hợp tác xã Việt Nam năm 2023*, Nxb Thống kê, H, 2023.
5. Văn Hoàng: *Những “Ngôi sao hợp tác xã”* Đà Nẵng online, 2024. <https://baodanang.vn/kinhte/202406/nhu-ng-ngoai-sao-hop-tac-xa-3972975/>
6. Nuredin Mohammed, Byeong Wan Lee: *Role of Cooperatives in Rural Development, the Case of South Nations Nationalities and People Region, Ethiopia*. Science Journal of Business and Management, 2015, Vol. 3, No. 4.
7. Samiana, M., Saadia, H., Asadia, M., Mirzaeia, K., Ansaria, E. Ahmadihaghb, E., & Soleymania, A: *The role of fishing cooperatives on social-economic and cultural development of rural areas of Bord Khun city of Bushehr, Iran*. Journal of the Saudi Society of Agricultural Sciences, June, 2015, 1 - 6.
12. Văn Hoàng: *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hợp tác xã*, Đà Nẵng online, 2024. <https://baodanang.vn/kinhte/202401/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-cho-hop-tac-xa-3963837/>.

TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA CỦA CÁN BỘ NỮ TRONG CẤP ỦY...

Tiếp theo trang 49

4. Tỉnh ủy Tây Ninh: Báo cáo số 414-BC/TU ngày 21-4-2023 về *Sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị 21-CT/TW ngày 20-01-2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*.

5. Tỉnh ủy Bình Dương: Số 329-BC/TU ngày 29-9-2023, *Báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW của Ban Bí thư (khóa XII) về Đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*.

6. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh: Báo cáo số 380-BC/TU ngày 30-12-2022 về *Tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27-4-2007 của Bộ Chính trị (Khóa X) và Chương trình hành động số 31-CTr/TU ngày 13-03-2008 của Ban Thường vụ Thành ủy về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.

7. Tỉnh ủy Đồng Nai: Số 354-BC/TU ngày 27-9-2023, Báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20-01-2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về *tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*.

8, 10. Ban Tổ chức tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu: Số 2165-BC/BTCTU, ngày 06-02-2024 về *Báo cáo kết quả thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới năm 2023*.

9. Số liệu của các địa phương, được tổng hợp từ các báo cáo nêu trong Danh mục tài liệu tham khảo.

11. <https://www.gso.gov.vn/px-web-2/?pxid=V0209&theme=D%C3%A2n%20s%E1%BB%91%20v%C3%A0%20lao%20C4%91%E1%BB%99ng/>.