

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN THỊ HUYỀN

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ
Ở TỈNH HƯNG YÊN GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN THỊ HUYỀN

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ
Ở TỈNH HƯNG YÊN GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 9310202

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG



PGS.TS. Hoàng Phúc Lâm

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:



1. PGS.TS. Lâm Quốc Tuấn



2. TS. Vũ Thế Tùng

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc xuất xứ rõ ràng, được trích dẫn theo đúng quy định.

Tác giả luận án

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal line followed by a stylized 'H' and 'Y'.

Trần Thị Huyền

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	9
1.1. Các công trình khoa học ở ngoài nước có liên quan đến đề tài	9
1.2. Các công trình khoa học ở trong nước liên quan đến luận án.....	15
1.3. Khái quát kết quả nghiên cứu các công trình có liên quan và những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết	30
Chương 2: CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HUNG YÊN - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	35
2.1. Cấp xã và đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên	35
2.2. Chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên - Khái niệm, yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá	61
Chương 3: CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HUNG YÊN GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA.....	82
3.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên giai đoạn hiện nay.....	82
3.2. Nguyên nhân và một số vấn đề đặt ra	110
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HUNG YÊN ĐẾN NĂM 2035.....	129
4.1. Dự báo những yếu tố tác động, mục tiêu và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời gian tới	129
4.2. Những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đến năm 2035	148
KẾT LUẬN.....	193
DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....	195
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	196
PHỤ LỤC	210

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BCH	Ban Chấp hành
CBN	Cán bộ nữ
ĐUV	Đảng ủy viên
ĐNĐUV	Đội ngũ đảng ủy viên
HĐND	Hội đồng nhân dân
HTCT	Hệ thống chính trị
KT-XH	Kinh tế - xã hội
MTTQ	Mặt trận Tổ quốc
UBND	Ủy ban nhân dân
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Cơ cấu số lượng đảng uỷ viên nữ cấp xã theo các đơn vị cấp huyện của tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập.....	84
Biểu đồ 3.2: Cơ cấu trình độ lý luận chính trị của đảng uỷ viên nữ cấp xã tại các mốc đầu nhiệm kỳ 2015-2020, 2020-2025 và 2025-2030	90
Biểu đồ 3.3: Cơ cấu trình độ chuyên môn của đảng uỷ viên nữ cấp xã tại các mốc đầu nhiệm kỳ 2015-2020, 2020-2025 và 2025-2030	91

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong tiến trình lãnh đạo cách mạng, đặc biệt từ khi thực hiện công cuộc đổi mới đến nay, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn xác định cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, công tác cán bộ là khâu “then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng. Trong đó, công tác cán bộ nữ (CBN) là một bộ phận quan trọng trong chiến lược cán bộ, chiến lược phát triển nguồn nhân lực và xây dựng hệ thống chính trị (HTCT). 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 hoá, hiện đại hoá đất nước” xác định: “Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng” [14]. Quan điểm đó tiếp tục được khẳng định và phát triển trong Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng và Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030, với yêu cầu phát huy nguồn nhân lực nữ chất lượng cao, bảo đảm sự tham gia thực chất của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ CBN nói chung, CBN tham gia cấp uỷ nói riêng vừa là yêu cầu của công tác xây dựng Đảng, vừa là điều kiện hiện thực hoá bình đẳng giới và phát huy nguồn lực con người cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

Bước vào kỷ nguyên phát triển mới, chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ được bổ sung, phát triển theo hướng đồng bộ, thực chất, lấy phẩm chất, năng lực, uy tín và kết quả thực hiện nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu. Yêu cầu trên trở nên đặc biệt cấp bách khi nước ta vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ ngày 01/7/2025. Cấp xã chuyển từ cấp hành chính cơ sở chịu sự quản lý trực tiếp của cấp huyện thành một cấp chính quyền trực thuộc cấp tỉnh; đảng bộ cấp xã chuyển từ đảng bộ cơ sở

thành đảng bộ cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng, trực tiếp lãnh đạo nhiều tổ chức cơ sở đảng và chịu trách nhiệm toàn diện trước tỉnh uỷ về địa bàn được giao. Phân cấp, phân quyền được đẩy mạnh theo phương châm “địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm”, gắn quyền hạn với nguồn lực, kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình. Cấp xã phải chủ động quyết định và tổ chức thực hiện nhiều vấn đề trực tiếp liên quan đến phát triển kinh tế - xã hội (KT - XH), quản lý đất đai, tài chính, đầu tư, cung ứng dịch vụ công, quốc phòng, an ninh và an sinh xã hội. Khối lượng công việc lớn hơn, phạm vi quản lý rộng hơn, tính liên ngành và mức độ phức tạp cao hơn đòi hỏi cán bộ cấp xã phải có tư duy tổng hợp, năng lực lãnh đạo, quản trị địa phương, năng lực số, kỹ năng đối thoại, phối hợp và xử lý tình huống.

Trong HTCT cấp xã, đội ngũ đảng uỷ viên (ĐNĐUV) nữ là bộ phận quan trọng của tập thể cấp uỷ, trực tiếp tham gia thảo luận, quyết định chủ trương, lãnh đạo, tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát các nhiệm vụ chính trị của địa phương. Đội ngũ này còn là lực lượng nòng cốt trong công tác vận động phụ nữ, góp phần đưa tiếng nói, nhu cầu và lợi ích hợp pháp, chính đáng của phụ nữ, trẻ em, gia đình và các nhóm xã hội vào quá trình hoạch định, thực thi chính sách; là cầu nối giữa Đảng với các tầng lớp phụ nữ ở cơ sở. Khi thẩm quyền và trách nhiệm của cấp xã được mở rộng, sự tham gia có chất lượng của đảng uỷ viên (ĐUV) nữ góp phần bổ sung góc nhìn giới, nâng cao tính đại diện, tính bao trùm, tính nhân văn và sự đồng thuận xã hội trong các quyết sách của cấp uỷ.

Sau khi tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình được sắp xếp thành tỉnh Hưng Yên mới, vận hành từ ngày 01/7/2025. Quy mô địa bàn, dân số, số lượng tổ chức đảng và khối lượng công việc của nhiều xã, phường tăng mạnh; đội ngũ cán bộ được hình thành từ nhiều đơn vị trước sắp xếp, có sự khác biệt về trình độ, kinh nghiệm, phương pháp công tác và khả năng thích ứng. Thực

tiền đó đòi hỏi cấp uỷ cấp xã phải nhanh chóng ổn định tổ chức, thống nhất quy chế, phương thức lãnh đạo; xây dựng đội ngũ cán bộ có chất lượng đồng đều, đủ sức lãnh đạo địa bàn mới.

Những năm qua, cấp uỷ, tổ chức đảng và chính quyền các cấp ở tỉnh Hưng Yên đã quan tâm xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã và đạt được những kết quả quan trọng. Tỷ lệ nữ tham gia cấp uỷ cơ sở ngày càng tăng; cơ cấu độ tuổi, trình độ từng bước được trẻ hoá, chuẩn hoá; tuyệt đại đa số ĐUV nữ có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm và uy tín. Tuy nhiên, tỷ lệ trên vẫn chưa đạt mục tiêu; số ĐUV nữ tham gia ban thường vụ và đảm nhiệm chức danh chủ chốt còn thấp. Trình độ lý luận chính trị, năng lực lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực tiễn, dự báo, xử lý tình huống phức tạp, năng lực số và khả năng thích ứng với phương thức quản trị mới của một bộ phận còn hạn chế. Công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng CBN ở một số nơi thiếu tính liên thông; việc đánh giá có lúc chưa gắn chặt với vị trí việc làm và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Quá trình tinh gọn bộ máy còn làm giảm số lượng vị trí lãnh đạo, tăng yêu cầu cạnh tranh về chất lượng, trong khi ĐUV nữ vừa chịu áp lực công việc cao hơn, vừa chịu tác động của định kiến giới, sự phân công vai trò truyền thống trong gia đình và điều kiện hỗ trợ chưa đồng đều.

Những vấn đề trên cho thấy, nghiên cứu chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên giai đoạn hiện nay là yêu cầu cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn. Về lý luận, cần làm rõ nội hàm chất lượng, các yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá ĐNĐUV nữ cấp xã phù hợp với vị thế của đảng bộ cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng, mô hình chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số và đặc thù giới. Về thực tiễn, cần đánh giá khách quan sự biến đổi của đội ngũ trước và sau sắp xếp đơn vị hành chính; nhận diện đúng ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra; đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ đến năm 2035. Kết

quả nghiên cứu vừa góp phần bổ sung lý luận về công tác cán bộ và công tác phụ nữ của Đảng, vừa cung cấp luận cứ khoa học cho Tỉnh uỷ Hưng Yên, các cấp uỷ, tổ chức đảng và cơ quan tham mưu trong xây dựng, phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã đáp ứng yêu cầu vận hành HTCT ở cơ sở trong giai đoạn mới. Với ý nghĩa đó, nghiên cứu sinh lựa chọn vấn đề “*Chất lượng đội ngũ đảng uỷ viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên giai đoạn hiện nay*” làm đề tài nghiên cứu của luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã, đánh giá thực trạng, nguyên nhân và một số vấn đề đặt ra của chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn hiện nay, luận án đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi nhằm nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã của tỉnh đến năm 2035, góp phần đáp ứng yêu cầu xây dựng HTCT cơ sở vững mạnh trong tình hình mới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Thứ nhất, tổng quan tình hình nghiên cứu, đánh giá các công trình khoa học tiêu biểu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án; trên cơ sở đó xác định những vấn đề đã được nghiên cứu, khoảng trống khoa học và những nội dung mà luận án tập trung giải quyết.

Thứ hai, nghiên cứu, làm rõ một số vấn đề lý luận, thực tiễn về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn hiện nay, trong đó, tập trung xây dựng khái niệm, làm rõ các yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên.

Thứ ba, khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn từ năm 2015 đến nay; chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và một số vấn đề đặt ra cần giải quyết.

Thứ tư, xác định phương hướng và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đến năm 2035.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là: Chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên giai đoạn hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Luận án nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên; tập trung làm rõ khái niệm, các yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá; khảo sát, đánh giá thực trạng, chỉ ra nguyên nhân, những vấn đề đặt ra; xác định phương hướng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên. Chất lượng đội ngũ này được xem xét trên các phương diện: số lượng, cơ cấu; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ, năng lực và phong cách công tác; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; uy tín của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Về không gian: Luận án nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Hưng Yên hiện nay, bao gồm địa bàn tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình trước sắp xếp. Đối với giai đoạn trước ngày 01/7/2025, luận án tập trung khảo sát địa bàn tỉnh Hưng Yên trước sắp xếp, đồng thời sử dụng một số số liệu, tư liệu về tỉnh Thái Bình trước sắp xếp để đối chiếu, bổ sung. Đối với giai đoạn từ ngày 01/7/2025 đến nay, luận án khảo sát theo địa giới hành chính của tỉnh Hưng Yên sau sắp xếp, tập trung ở các xã, phường thuộc tỉnh.

Về thời gian: Luận án khảo sát, thu thập số liệu và đánh giá thực trạng chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên từ năm 2015 đến thời điểm hoàn thành luận án. Trong đó, số liệu được phân tích theo hai giai đoạn: từ năm 2015 đến hết tháng 6/2025, trước khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp; từ tháng 7/2025 đến thời điểm hoàn thành luận án, sau khi tỉnh Hưng Yên mới đi vào hoạt động. Các phương hướng và giải pháp được đề xuất có giá trị định hướng đến năm 2035.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được thực hiện trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác cán bộ và công tác CBN, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của luận án là hiện trạng chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay; thông qua tham khảo các báo cáo tổng kết, các số liệu thống kê của tỉnh; thông qua kết quả điều tra, khảo sát thực tiễn của nghiên cứu sinh và các nghiên cứu các tài liệu có liên quan.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, luận án sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu của khoa học chuyên ngành và liên ngành, như: phân tích - tổng hợp; lịch sử kết hợp lôgic; so sánh; tổng kết thực tiễn; điều tra xã hội học. Cụ thể:

- Phương pháp phân tích - tổng hợp: Phương pháp này được sử dụng ở tất cả các chương, nhất là chương 1 và chương 2, nhằm tổng quan tình hình nghiên cứu, đánh giá các công trình khoa học tiêu biểu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án; đồng thời, làm rõ vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng ĐNĐUV nữ ở tỉnh Hưng Yên.

- Phương pháp lịch sử kết hợp logic: Phương pháp này được sử dụng ở tất cả các chương trong luận án, chủ yếu ở chương 2, nhằm làm rõ những vấn đề lý luận về chất lượng ĐNĐUV nữ, xây dựng khung lý thuyết của luận án.

- Phương pháp tổng kết thực tiễn: Phương pháp này được sử dụng chủ yếu ở chương 3 và 4 nhằm nghiên cứu, đánh giá thực trạng những ưu điểm, hạn chế của chất lượng ĐNĐUV nữ, từ đó chỉ ra những vấn đề đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ hiện nay; dự báo những yếu tố tác động, xác định phương hướng và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời gian tới.

- Phương pháp so sánh: Phương pháp này được sử dụng chủ yếu ở chương 3 để đối chiếu giữa chất lượng ĐUV nữ qua các thời kỳ để thấy được sự chuyển biến về chất lượng của đội ngũ này đặc biệt là qua các kỳ đại hội đảng. Kết hợp với phương pháp tổng kết thực tiễn, phương pháp so sánh đưa ra dự báo các yếu tố tác động chất lượng của ĐNĐUV nữ trong bối cảnh mới.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Phương pháp này được sử dụng chủ yếu ở chương 3 nhằm thu thập thông tin, dữ liệu. Thông tin, dữ liệu được xử lý bằng phương pháp thống kê mô tả, so sánh và phân tích tổng hợp, phục vụ đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp. Đối tượng điều tra tập trung vào cán bộ lãnh đạo, cán bộ, công chức cấp xã, đảng viên và Nhân dân trên địa bàn. Luận án xây dựng phiếu điều tra (bảng hỏi) với tổng số phiếu phát ra: 320 phiếu, trong đó lãnh đạo chủ chốt (72 phiếu), công chức chuyên môn (141 phiếu), bí thư chi bộ (57 phiếu), đảng viên và quần chúng Nhân dân (50 phiếu). Điều tra được thực hiện bằng hình thức phát phiếu trực tiếp với các câu hỏi xin ý kiến nhằm làm rõ thêm các nội dung nghiên cứu.

5. Những đóng góp mới của luận án

Một là, luận án xác lập khái niệm chất lượng ĐNĐUV cấp xã nữ ở Hưng Yên; các tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã, gồm: số lượng và cơ cấu; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ, năng lực và phong cách công tác; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và uy tín.

Hai là, đề xuất phương hướng và hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đến năm 2035. Trong đó, có hai giải pháp mang tính đột phá là: *Thứ nhất*, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên; *Thứ hai*, xây dựng môi trường văn hóa chính trị - xã hội dân chủ, nhân văn, lành mạnh; tôn trọng, bảo vệ và khuyến khích ĐNĐUV nữ cấp xã cống hiến và phát triển.

6. Ý nghĩa lý luận, thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần làm rõ thêm những vấn đề lý luận về công tác cán bộ nói chung và công tác CBN trong HTCT ở cơ sở nói riêng; đồng thời, phát triển, bổ sung lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung và chất lượng ĐNĐUV cấp xã trong bối cảnh mới hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án cung cấp thêm luận cứ khoa học cho Tỉnh ủy, chính quyền, các cơ quan tham mưu của Tỉnh ủy và đảng ủy, chính quyền cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng trong giai đoạn hiện nay.

Luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, giảng dạy, học tập về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ CBN tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, các trường chính trị tỉnh, thành phố, các trung tâm chính trị và các cơ sở đào tạo, nghiên cứu trong cả nước.

7. Kết cấu của luận án

Kết cấu của luận án gồm: mở đầu; nội dung chính của luận án với 4 chương, 9 tiết; kết luận; danh mục các công trình khoa học của tác giả đã công bố có liên quan đến luận án; danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC Ở NGOÀI NƯỚC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về đội ngũ cán bộ nữ

UNIFEM (2008), *Gender and Accountability (Giới và Trách nhiệm giải trình)* [148]. Công trình nghiên cứu sâu mối quan hệ giữa giới và cơ chế trách nhiệm giải trình trong quản lý xã hội, xem đây là nền tảng then chốt để bảo đảm việc thực thi quyền con người, đặc biệt là quyền của phụ nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Để đạt được bình đẳng giới thực chất, cần lồng ghép yếu tố giới xuyên suốt các giai đoạn từ xây dựng, triển khai đến theo dõi và đánh giá chính sách. ở mọi cấp, mọi lĩnh vực. Tác giả nhấn mạnh, việc này chỉ hiệu quả khi có đội ngũ CBN có năng lực, bản lĩnh và tiếng nói đại diện trong các thiết chế chính trị, hành chính và xã hội, vì họ trực tiếp tham gia triển khai và giám sát tính nhạy cảm giới trong thực thi chính sách.

K.Burke (2011), *Women's participation in politics and leadership at the sub-national level in the Asia Pacific region (Sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị và lãnh đạo cấp dưới trung ương ở khu vực Châu Á Thái Bình Dương)* [18]. Công trình đã tiến hành khảo sát thực tiễn tại nhiều quốc gia trong khu vực và chỉ ra rằng tỷ lệ phụ nữ tham gia vào lãnh đạo cấp dưới trung ương có sự chênh lệch đáng kể trong đó cao nhất là tại Ấn Độ với trên 35%, trong khi thấp nhất chỉ khoảng 1% ở Tonga [18, tr.74]. Qua quá trình phân tích so sánh, tác giả khẳng định rằng mặc dù tỷ lệ phụ nữ tham chính ở một số quốc gia có xu hướng gia tăng nhưng vai trò lãnh đạo của họ vẫn chưa tương xứng với tiềm năng và năng lực thực tiễn đặc biệt ở các vị trí chủ chốt như người đứng đầu hội đồng hay cơ quan quản lý địa phương.

On Chăn Sụ Văn Nạ Sẻng (2015), “Vai trò phụ nữ dưới sự lãnh đạo của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào” [106]. Bài viết đã phân tích một cách hệ thống về các vị trí, vai trò và đóng góp của phụ nữ Lào qua các chặng đường phát triển của đất nước. Tác giả khẳng định, phụ nữ Lào không chỉ đảm nhiệm vị trí trung tâm trong gia đình, bảo tồn và lan tỏa các giá trị văn hóa, đạo đức truyền thống, mà còn có những đóng góp quan trọng trên các lĩnh vực kinh tế, chính trị và xã hội. Tuy nhiên, mức độ tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý và sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc vẫn còn hạn chế về số lượng và chất lượng, do định kiến xã hội, trình độ chuyên môn chưa đồng đều và điều kiện đào tạo, bồi dưỡng còn bất cập. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra nhiều giải pháp nhằm tăng cường vai trò, tính chủ động và hiệu quả đóng góp của phụ nữ trong thời kỳ đổi mới, đặc biệt nhấn mạnh việc hoàn thiện chính sách về bình đẳng giới, đẩy mạnh giáo dục chính trị, tư tưởng, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để phụ nữ phát huy năng lực lãnh đạo và tham gia đảm nhiệm các vị trí quản lý trong bộ máy nhà nước.

Lý Anh Đào, Vương Hải Mỹ (2016), *Phát triển bền vững với bình đẳng giới* [37]. Cuốn sách đã nghiên cứu có hệ thống xu hướng phát triển toàn cầu và kinh nghiệm của Trung Quốc trong thực hiện mục tiêu bình đẳng giới theo Chương trình Nghị sự 2030 của Liên Hợp Quốc. Các tác giả nhấn mạnh, trao quyền cho phụ nữ là động lực cốt lõi để bảo đảm phát triển bao trùm và công bằng xã hội. Các tác giả phân tích toàn diện những thành tựu của Trung Quốc trong thể chế hóa bình đẳng giới; đồng thời chỉ ra những thách thức về cơ hội tiếp cận giáo dục, nguồn lực kinh tế, vị trí lãnh đạo và định kiến xã hội cản trở sự phát huy đầy đủ vai trò của phụ nữ. Trên cơ sở thực tiễn, các tác giả minh họa bằng nhiều trường hợp điển hình, qua đó làm nổi bật vai trò của đội ngũ CBN trong triển khai chính sách, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước và thúc đẩy sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các lĩnh vực chính trị, KT-XH. Đây là những luận điểm có giá trị tham khảo quan trọng cho Việt Nam trong việc nâng cao đội ngũ CBN hiện nay.

Luu Á Mai, Đỗ Khiết (2018), *Phát triển phụ nữ và bình đẳng giới theo quan niệm mới về phát triển* [89]. Cuốn sách tiếp cận vấn đề trên cơ sở lý thuyết phát triển mới, với năm định hướng trọng tâm gồm: “đổi mới, phối hợp, xanh tươi, cởi mở và chia sẻ”. Nhóm tác giả phân tích sâu vai trò của phụ nữ trong đời sống chính trị, xã hội và quản lý cơ sở, coi đây là một yếu tố trung tâm bảo đảm phát triển hài hòa, bền vững của quốc gia. Công trình đặc biệt đề cao vai trò then chốt của đội ngũ CBN trong việc cụ thể hóa, triển khai và giám sát thực hiện các chính sách phát triển; đồng thời khẳng định nâng cao năng lực, bản lĩnh và chất lượng đội ngũ này là điều kiện cần thiết để đạt mục tiêu phát triển toàn diện, bền vững.

Mahnaz Afkhami, Yakin Erturk và Ann Elizabeth Mayer (2018) *Feminist Advocacy, Family Law and Violence against Women: International Perspectives*” (*Bênh vực nữ quyền, Luật gia đình và Bạo lực đối với phụ nữ: Theo quan điểm quốc tế*) [85]. Công trình này được hình thành dựa trên cơ sở tổng hợp các nghiên cứu điển hình và phỏng vấn quốc tế, qua đó trình bày toàn diện chiến lược vận động, cải cách và thực thi chính sách thúc đẩy bình đẳng giới trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay. Cuốn sách khẳng định: phụ nữ trên toàn thế giới đang đóng góp vào cải cách luật pháp, giúp hình thành các chính sách không phân biệt đối xử và phản bác lại những biện minh pháp lý và xã hội hiện hành cho bạo lực trên cơ sở giới. Các tác giả đi sâu phân tích mối quan hệ giữa quyền con người, bình đẳng giới và vai trò của phụ nữ trong lãnh đạo xây dựng thể chế công bằng, minh bạch, nhân văn; đồng thời nhấn mạnh vị trí trung tâm của lực lượng CBN trong triển khai, giám sát chính sách bảo vệ quyền phụ nữ, phòng chống bạo lực giới, nâng cao nhận thức xã hội và hoàn thiện khung pháp lý tiến bộ, dân chủ và nhân văn.

1.1.2. Các công trình về chất lượng đội ngũ cán bộ nữ

U Bun Ma Ha Xay (2010), “Một số biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay” [146]. Bài viết khảo cứu một cách toàn diện

thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức tại Lào, đồng thời chỉ ra những ưu điểm cũng như hạn chế về trình độ chuyên môn, năng lực tư duy và phong cách làm việc. Trên cơ sở phân tích nguyên nhân, đề xuất các nhóm giải pháp trọng tâm để nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó nhấn mạnh ba phương hướng chủ yếu: (1) Đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng và thi tuyển theo hướng chuẩn hóa; (2) Xác định rõ yêu cầu đối với từng vị trí làm căn cứ cho công tác tuyển chọn và sắp xếp sử dụng nhân sự; (3) Mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo và phát triển cán bộ nhằm tiếp thu các kinh nghiệm quản lý hiện đại.

Nich Khăm (2013), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt Hội Liên hiệp phụ nữ ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào trong thời kỳ đổi mới* [104]. Luận án là công trình khoa học, nghiên cứu có hệ thống, toàn diện về công tác của đội ngũ CBN trong tổ chức chính trị - xã hội trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Tác giả đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ CBN, làm rõ tiêu chuẩn, vai trò và đặc điểm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nòng cốt, khẳng định vị trí then chốt của họ trong triển khai chủ trương, chính sách phát triển đất nước. Tuy nhiên, tác giả cũng chỉ ra một số hạn chế như trình độ chuyên môn chưa đồng đều; kỹ năng lãnh đạo, quản lý, năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các giải pháp mang tính chiến lược nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBN, tập trung vào công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển và phát triển kỹ năng lãnh đạo, đồng thời bảo đảm sự cân đối giữa năng lực chuyên môn, bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức.

Xôn Măn Vi Lay (2015), *Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành Lao động và Phúc lợi xã hội Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay* [154]. Luận án đã xây dựng quan niệm khoa học: “Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong ngành lao động và phúc lợi xã hội nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào được hiểu là sự tổng hòa về mức độ hợp lý của cơ cấu đội ngũ; về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; cũng như mức độ hoàn thành chức trách,

nhệm vụ của cán bộ, công chức trong ngành so với yêu cầu đặt ra ở từng giai đoạn cách mạng” [154, tr.55]. Trên nền tảng đó, tác giả tiến hành đánh giá một cách toàn diện và khách quan về thực trạng đội ngũ cán bộ, làm rõ những ưu điểm và hạn chế về cơ cấu, phẩm chất và năng lực; đồng thời phân tích các nguyên nhân xuất phát từ thể chế, chính sách cho đến nhận thức và trách nhiệm của từng cá nhân. Luận án đề xuất sáu nhóm giải pháp khả thi và mang tính chiến lược, nhấn mạnh việc hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ, gắn với xây dựng môi trường công vụ chuyên nghiệp, công bằng và minh bạch.

Pamela Marie Paxton, Melanie M.Hughes, Tiffany Barnes (2020), *Women, Politics, and Power: A Global Perspective (Phụ nữ, Chính trị và Quyền lực: Góc nhìn Toàn cầu)* [107]. Công trình đã phân tích toàn diện sự tham gia và đại diện chính trị của phụ nữ trên phạm vi thế giới, phản ánh cả chiều sâu lịch sử và xu hướng hiện đại. Công trình khẳng định các yếu tố “văn hóa, cấu trúc, chính trị và quốc tế có ảnh hưởng lớn đến khả năng tiếp cận quyền lực chính trị của phụ nữ, và sự khác biệt mà phụ nữ tạo ra khi đảm nhiệm chính trị”. Trên cơ sở đó, các tác giả phân tích và làm rõ sự chênh lệch quyền lực giữa các giới trong các HTCT, đồng thời chỉ ra những chuyển biến khi phụ nữ ngày càng tham gia sâu rộng vào các cơ quan hành pháp, lập pháp và tư pháp. Bên cạnh đó, các tác giả cũng nhấn mạnh tình trạng bạo lực chính trị đối với phụ nữ như một rào cản nghiêm trọng đối với tiến trình dân chủ và bình đẳng giới trên phạm vi toàn cầu.

1.1.3. Các công trình về chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã

Lăm Phun Đuôn Sụ Văn (2017), *Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị cấp Trung ương ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay* [74]. Luận án đi sâu làm rõ quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước Lào về vai trò của phụ nữ trong hoạt động lãnh đạo; đồng thời đánh giá thực trạng, các yếu tố tác động và những hạn chế ở cấp trung ương. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất ba quan điểm cơ bản và năm nhóm giải pháp chủ yếu, tập trung vào việc nâng cao nhận

thức và trách nhiệm của đội ngũ lãnh đạo; hoàn thiện cơ chế, chính sách; tăng cường phát triển năng lực, sự tự tin của CBN; phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội. Luận án đã khái quát và đưa ra quan niệm “Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong HTCT được hiểu là những công dân nữ đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của Đảng và Nhà nước, được bổ nhiệm hoặc bầu giữ các chức vụ nhất định; có quyền hạn và trách nhiệm trong các cơ quan đảng, nhà nước, mặt trận và tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương và địa phương, thực hiện chức năng lãnh đạo, quản lý hoạt động của cơ quan, tổ chức mình nhằm đạt được các mục tiêu chung đã xác định.” [74, tr.46].

Sin Na Khôn Đuông Băn Đít (2021), *Chất lượng đội ngũ công chức tại các ban tổ chức tỉnh ủy nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào* [121]. Luận án đã xây dựng hệ thống luận điểm khoa học tương đối toàn diện, trong đó làm rõ khái niệm: “Chất lượng đội ngũ công chức ban tổ chức tỉnh ủy là tổng hòa các đặc trưng, thuộc tính phản ánh giá trị của tập thể những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào các ngạch công chức hoặc được giao đảm nhiệm nhiệm vụ thường xuyên trong cơ quan tham mưu về công tác cán bộ của tỉnh ủy; hưởng lương từ ngân sách nhà nước; chịu sự giám sát của nhân dân và chịu trách nhiệm trước pháp luật” [121, tr.64]. Xuất phát từ quan niệm đó, tác giả đã cụ thể hóa hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức, bao gồm: phẩm chất chính trị; đạo đức công vụ; trình độ chuyên môn; kỹ năng nghề nghiệp; kết quả thực hiện nhiệm vụ; cũng như cơ cấu và kinh nghiệm công tác.

Damilola Taiye Agbalajobi (2021), *Promoting Gender Equality in Political Participation: New Perspectives on Nigeria (Thúc đẩy bình đẳng giới trong tham gia chính trị: Quan điểm mới về Nigeria)* [24]. Tác giả nghiên cứu công phu, kết hợp cả phương pháp định lượng và định tính trên mẫu khảo sát gồm 1.206 phụ nữ tại các khu vực Đông Nam, Tây Bắc và Tây Nam Nigeria, nhằm làm rõ thực trạng và các động lực thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào đời sống chính trị. Trên cơ sở đó, tác giả khẳng định rằng “ở nhiều nơi trên thế giới,

mức độ tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị và các cơ quan công quyền có sự khác biệt đáng kể” [24, tr.35]. Qua đó, chỉ ra sự bất bình đẳng mang tính cấu trúc trong tiếp cận quyền lực và cơ hội lãnh đạo của phụ nữ trong không gian chính trị. Dựa trên việc phân tích các mô hình tham gia chính trị của phụ nữ, tác giả chỉ ra sự khác biệt đáng kể giữa mức độ tham gia và mức độ đại diện của họ trong bộ máy quản lý, đồng thời nhấn mạnh rằng: “... phụ nữ vẫn còn bị cản trở trong nỗ lực tìm kiếm các chức vụ có thẩm quyền và được bổ nhiệm” [24, tr.35].

Viện nghiên cứu xây dựng Đảng, Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022), *Quản lý Đảng nghiêm minh toàn diện - Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII* [151]. Cuốn sách đã nghiên cứu tính lý luận và thực tiễn về công tác xây dựng Đảng, trong đó có vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý; đồng thời khẳng định: “Cán bộ Đảng là lực lượng trung kiên trong sự nghiệp của Đảng và Nhà nước. Đảng muốn quản lý Đảng, trước hết phải quản lý cán bộ; quản lý Đảng nghiêm minh mấu chốt là phải quản lý cán bộ lãnh đạo nghiêm minh” [151, tr.263]. Đồng thời, cuốn sách đã rút ra 5 định hướng cơ bản trong xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của thời đại mới, bao gồm việc xác định tiêu chuẩn cán bộ tốt, tăng cường đào tạo, chuẩn hóa công tác tuyển chọn và kiên trì nguyên tắc “nghiêm” trong quản lý, giám sát. Những kinh nghiệm này có giá trị tham khảo trong việc bồi dưỡng ĐNĐUV nữ cấp xã ở Việt Nam, từ đó nâng cao hiệu quả lãnh đạo ở cơ sở.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC Ở TRONG NƯỚC LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về đội ngũ cán bộ nữ

Nguyễn Thị Ninh (2008), “Công tác cán bộ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” [105]. Tác giả bài viết khẳng định rằng: “Việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nữ vững mạnh, tương xứng với

vai trò to lớn của phụ nữ, là một yêu cầu khách quan và là nội dung trọng yếu trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng” [105, tr.26]. Dưới góc độ khoa học về công tác cán bộ trong bối cảnh phát triển đất nước, tác giả khẳng định việc xây dựng và phát triển đội ngũ CBN là một biểu hiện của tiến bộ xã hội, đồng thời là nhân tố quan trọng bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện, bền vững của Đảng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Bài viết góp phần làm rõ vị trí, vai trò của công tác CBN trong chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng, khẳng định ý nghĩa của việc phát triển đội ngũ CBN đối với yêu cầu phát triển đất nước.

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2012), *Quan điểm của Đảng, Nhà nước và Chủ tịch Hồ Chí Minh về phụ nữ và công tác phụ nữ* [60]. Công trình làm rõ quan điểm nhất quán của Đảng cùng một số chính sách của Nhà nước đối với phụ nữ; đồng thời phân tích các nguyên tắc và giải pháp nhằm đấu tranh giải phóng người phụ nữ, nâng cao vị thế và vai trò của người phụ nữ trong tập thể cũng như trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội. Công trình đồng thời khẳng định ý nghĩa quan trọng của việc thực hiện hiệu quả các cơ chế, chính sách xã hội ưu tiên và hỗ trợ phụ nữ, gắn với nhiệm vụ xây dựng và phát triển đội ngũ CBN. Trên cơ sở đó, các tác giả đưa ra những giải pháp trọng tâm, trong đó nhấn mạnh vai trò lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ CBN, nhằm bảo đảm sự tham gia chủ động và hiệu quả của phụ nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và trong cả công tác quản lý của nhà nước.

Hoàng Mai (2020), *Bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay* [86]. Cuốn sách chỉ rõ, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách quan trọng nhằm tạo lập cơ hội phát triển bình đẳng cho phụ nữ, đặc biệt trong các khâu quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ. Tuy nhiên, trên thực tế, công tác CBN vẫn còn không ít hạn chế như hệ thống thể chế thiếu đồng bộ, định kiến giới còn tồn tại, và tỷ lệ phụ nữ

đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý còn ở mức thấp. Từ thực trạng đó, tác giả đề xuất một số giải pháp mang tính đồng bộ nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức ở Việt Nam, bao gồm: tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật về giới trong lĩnh vực quản lý cán bộ, công chức; tăng cường tổ chức thực hiện các quy định pháp luật nhằm bảo đảm bình đẳng giới; đồng thời đẩy mạnh công tác giám sát, kiểm tra và đánh giá việc chấp hành pháp luật về bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức.

Trương Thị Diệp, Trần Hữu Minh (2020), “Công tác cán bộ nữ tại thành phố Đà Nẵng: Thực trạng và giải pháp” [38]. Bài viết đã khảo sát và đánh giá một cách toàn diện thực trạng công tác CBN tại thành phố Đà Nẵng. Theo nhận định của các tác giả, trong thời gian qua, lĩnh vực này đã ghi nhận nhiều chuyển biến tích cực. Tuy vậy, nghiên cứu cũng cho thấy công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng CBN vẫn chưa bảo đảm tính đồng bộ; định kiến giới và tâm lý dè dặt khi bố trí CBN vào các vị trí chủ chốt vẫn còn tồn tại. Từ đó, các tác giả đề xuất một hệ thống giải pháp mang tính chiến lược nhằm nâng cao chất lượng và phát huy vai trò của đội ngũ CBN, bao gồm: tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác CBN; đổi mới hoạt động quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng gắn với yêu cầu thực tiễn; xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, thuận lợi để CBN phát huy năng lực và cống hiến; đồng thời tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích phụ nữ tham gia đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Đặng Thị Ánh Tuyết (2020), *Phụ nữ Việt Nam trong lãnh đạo, quản lý - Lý luận và hàm ý chính sách* [143]. Cuốn sách đã hệ thống hóa và phân tích các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị và sự tham gia của phụ nữ vào đời sống chính trị, qua đó làm nổi bật cơ hội tham chính của phụ nữ trên các lĩnh vực của đời sống xã hội. Tác giả xác định những yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý, bao gồm các yếu tố thúc đẩy như “khung pháp lý và

việc thực thi pháp luật”, “vai trò của cấp ủy và người đứng đầu tổ chức”; đồng thời chỉ ra các rào cản như “những bất cập trong một số chính sách đối với CBN”, “định kiến và chuẩn mực giới truyền thống” và “những thách thức xuất phát từ yếu tố cá nhân của CBN”. Tuy nhiên, nội dung cuốn sách chủ yếu tập trung vào nghiên cứu sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý khu vực công; đánh giá vai trò, vị thế của CBN; phân tích hiện tượng “nam trưởng, nữ phó” trong hoạt động lãnh đạo, quản lý; đồng thời đưa ra các gợi mở về xu hướng tham gia lãnh đạo và quản lý công của phụ nữ trong thời gian tới. Những kết quả nghiên cứu trên là cơ sở tham khảo quan trọng để luận án kế thừa khi xác định các tiêu chí đánh giá, phân tích các yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ ĐUV nữ cấp xã.

Vũ Thị Loan (2021), “Bộ Nội vụ luôn coi trọng công tác cán bộ nữ” [82]. Bài viết khẳng định rằng Bộ Nội vụ đã thể hiện sự quan tâm thường xuyên và nhất quán đối với công tác CBN thông qua việc triển khai đồng bộ, toàn diện nhiều giải pháp cụ thể như: tăng cường tuyên truyền, nâng cao nhận thức về bình đẳng giới; lồng ghép yếu tố giới trong quá trình xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách; nâng cao cả tỷ lệ và chất lượng phụ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo, quản lý; đồng thời chú trọng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực nữ có trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức và năng lực công tác tốt. Nhờ đó, Bộ Nội vụ đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận: tỷ lệ phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo, quản lý và tham gia cấp ủy các cấp tăng dần qua từng nhiệm kỳ; chất lượng của đội ngũ CBN ngày càng được nâng cao, thể hiện ở số lượng ngày càng nhiều CBN có trình độ cao đảm nhiệm các vị trí chủ chốt trong các cơ quan, đơn vị.

Đỗ Thị Hiện (2022), “Phát triển đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới” [54]. Bài viết đã luận giải sâu sắc quan điểm của Đảng về công tác của đội ngũ CBN, đồng thời khẳng định đội ngũ CBN có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự nghiệp phát triển KT-XH của đất nước. Tác giả nhấn mạnh: “Các cấp, các ngành cần nhận rõ vị trí và vai trò vô cùng trọng yếu

của lực lượng phụ nữ, nhận rõ trách nhiệm lớn lao của phụ nữ trên các lĩnh vực công tác cũng như nhận rõ vị trí và vai trò của đội ngũ cán bộ nữ trong sự nghiệp cách mạng của Đảng” [54, tr.67]. Từ thực trạng, tác giả chỉ ra một số hạn chế nổi bật trong phát triển CBN hiện nay như: tỷ lệ phụ nữ giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý chiến lược còn thấp; Sự chưa tương thích giữa yêu cầu nâng cao chất lượng công tác CBN với điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội của từng địa phương; cùng với đó là tình trạng định kiến giới trong hoạt động lãnh đạo, quản lý vẫn chưa được khắc phục một cách triệt để. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số định hướng chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng công tác CBN trong thời gian tới.

Bùi Thị Bích Thuận (2022), “Công tác phụ nữ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng” [129]. Bài viết đã phân tích sâu sắc quan điểm chỉ đạo, định hướng của Đảng đối với công tác phụ nữ trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở quán triệt tinh thần đổi mới toàn diện và đồng bộ theo Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, tác giả nhấn mạnh rằng Nghị quyết tiếp tục khẳng định vị trí, vai trò quan trọng của phụ nữ trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, đồng thời xem việc phát huy tiềm năng, trí tuệ và sức sáng tạo của phụ nữ là một nhân tố then chốt thúc đẩy phát triển bền vững và tiến bộ xã hội. Theo đó, công tác phụ nữ cần được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực nữ trong các vị trí lãnh đạo, quản lý của HTCT. Bên cạnh đó, tác giả đề xuất tiếp tục đổi mới nhận thức về vai trò của phụ nữ trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý; đồng thời phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, trong hoạt động tham mưu, giám sát và phản biện xã hội đối với công tác cán bộ nữ.

Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2025), “Bảo đảm bình đẳng giới, thúc đẩy quyền tham gia chính trị của phụ nữ Việt Nam” [137]. Bài viết khẳng định rằng trong thời gian qua, Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trong việc bảo đảm bình đẳng giới và thúc đẩy quyền tham gia chính trị của phụ nữ. Những

thành tựu này được thể hiện qua việc tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, triển khai hiệu quả Chiến lược và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới, qua đó góp phần nâng cao cả tỷ lệ và chất lượng CBN trong các cơ quan lãnh đạo, quản lý ở các cấp, “Tỷ lệ ủy ban nhân dân các cấp có phụ nữ là lãnh đạo chủ chốt... cấp tỉnh là 37,7%, cấp huyện là 31,77%, cấp xã 24,94%”. Tuy nhiên, tỷ lệ phụ nữ giữ vị trí chủ chốt ở cơ sở, nhất là cấp xã, vẫn chưa tương xứng; rào cản từ định kiến giới, gánh nặng gia đình cùng với những bất cập trong cơ chế, chính sách vẫn còn hiện hữu. Từ thực tế đó, để tiếp tục thúc đẩy quyền của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị ở Việt Nam thời gian tới, theo tác giả cần quan tâm triển khai một số giải pháp chủ yếu như: tăng cường cam kết mạnh mẽ của toàn xã hội trong thực hiện bình đẳng giới; xác định bình đẳng giới là nền tảng để xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, qua đó góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của mỗi cá nhân, gia đình và toàn xã hội; đồng thời tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về bình đẳng giới nhằm tạo môi trường thuận lợi cho phụ nữ phát triển toàn diện.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu về chất lượng đội ngũ cán bộ nữ

Đỗ Thị Thạch (2013), “*Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay* [123]. Bài viết đã xem xét và làm rõ vai trò, những đóng góp, ưu thế cũng như hạn chế của phụ nữ trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý. Tác giả chỉ ra một số nguyên nhân làm hạn chế sự tham gia của phụ nữ, bao gồm: định kiến về năng lực lãnh đạo, quản lý vẫn còn khá phổ biến; các rào cản liên quan đến quy định về tuổi nghỉ hưu; cùng với áp lực từ trách nhiệm gia đình. Tác giả nhấn mạnh rằng: “Việc phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng đã tác động đáng kể đến nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước, đồng thời ảnh hưởng đến quá trình thực hiện các Mục tiêu Thiên niên kỷ mà Chính phủ Việt Nam đã cam kết với các tổ chức quốc tế.” [123, tr.43]. Từ những phân tích đó, tác giả kiến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao tỷ lệ phụ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Hoàng Thu Hà (2015), “*Một số giải pháp nhằm tăng cường công tác cán bộ nữ* [42]. Bài viết đã đánh giá một cách toàn diện thực trạng và những vấn đề đặt ra trong quá trình xây dựng, phát triển đội ngũ CBN ở nước ta. Tác giả khẳng định rằng trong những năm qua, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo lĩnh vực này thông qua việc ban hành nhiều chủ trương, chính sách cụ thể. Tuy nhiên, tỷ lệ CBN được đưa vào quy hoạch, tham gia đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử vẫn còn ở mức khiêm tốn. Từ thực tế đó, tác giả đề xuất một số giải pháp trọng tâm như: tăng cường vai trò lãnh đạo và kiểm tra, giám sát của cấp ủy, chính quyền; xác định phát triển CBN là nhiệm vụ chiến lược trong công tác cán bộ của Đảng; tiếp tục hoàn thiện chính sách về quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và nghỉ hưu bảo đảm phù hợp với Luật Bình đẳng giới; phát huy vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam trong phát hiện, tạo nguồn và bồi dưỡng nhân lực nữ; đồng thời nâng cao nhận thức về giới và phát triển các dịch vụ hỗ trợ gia đình để phụ nữ yên tâm công tác, cống hiến.

Hà Hằng (2017), “*Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ trong chiến lược của Đảng ta hiện nay* [49]. Bài viết nhấn mạnh rằng xây dựng đội ngũ CBN là một nội dung có ý nghĩa chiến lược trong công tác cán bộ của Đảng. Tỷ lệ phụ nữ tham gia cấp ủy, Quốc hội, Hội đồng nhân dân (HĐND) và đảm nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý có xu hướng tăng qua các nhiệm kỳ; trong đó cao nhất ở cấp xã và thấp nhất ở cấp Trung ương. Điều này cho thấy sự tiến bộ nhất định nhưng vẫn chưa đồng đều giữa các vùng, ngành và cấp, song đã đóng góp quan trọng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất hai nhóm giải pháp trọng yếu nhằm nâng cao cả số lượng và chất lượng CBN, gồm: tăng cường nhận thức và trách nhiệm của toàn bộ HTCT đối với thực hiện bình đẳng giới; đồng thời tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật có liên quan. Bài viết đã góp phần làm rõ quá trình hình thành, phát triển và những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ CBN dưới góc độ chiến lược của Đảng về công tác cán bộ. Những phân tích về kết quả, hạn chế và các giải pháp phát triển

đội ngũ CBN là nguồn tham khảo có giá trị cho luận án trong nghiên cứu cơ sở lý luận, thực tiễn và các yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ ĐUV nữ cấp xã.

Bùi Thị Mai Đông (2023), “Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ hội liên hiệp phụ nữ cơ sở” [39]. Bài viết đã đi sâu phân tích hệ thống các yếu tố tác động trực tiếp và gián tiếp đến chất lượng đội ngũ CBN trong HTCT ở cơ sở, trong đó nhấn mạnh đội ngũ cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ. Theo tác giả, chất lượng CBN ở cơ sở chịu sự chi phối tổng hợp của nhiều nhân tố như: nhận thức và mức độ quan tâm của cấp ủy, chính quyền; cơ chế, chính sách về công tác cán bộ; điều kiện đào tạo, bồi dưỡng; môi trường và điều kiện làm việc; năng lực, trình độ, phẩm chất cá nhân; đặc biệt là ý chí vươn lên, tinh thần trách nhiệm và sự nỗ lực tự thân của mỗi CBN trong thực hiện nhiệm vụ. Tác giả khẳng định rằng, để nâng cao chất lượng đội ngũ CBN ở cơ sở, cần bảo đảm tính đồng bộ trong các khâu quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đánh giá cán bộ; đồng thời gắn với việc hoàn thiện thể chế, chính sách nhằm bảo đảm sự phát triển toàn diện của phụ nữ, xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, dân chủ và khuyến khích đổi mới, sáng tạo.

Nguyễn Thị Thảo Tiên (2023), “Phát huy vai trò người phụ nữ Việt Nam trong thời đại mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh” [131]. Tác giả đã phân tích một cách sâu sắc những giá trị lý luận và thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò, vị thế và sứ mệnh của phụ nữ trong sự nghiệp cách mạng cũng như trong công cuộc xây dựng đất nước ở giai đoạn mới. Theo tác giả, để vận dụng và hiện thực hóa tư tưởng đó trong bối cảnh hiện nay, cần nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò của phụ nữ, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để họ phát huy năng lực, trí tuệ, bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức trên mọi lĩnh vực, nhất là trong hoạt động lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó, tác giả nhấn mạnh yêu cầu tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng CBN theo hướng bảo đảm sự hài hòa giữa mục tiêu bình đẳng giới và phát triển bền vững, qua đó khẳng định phụ nữ là lực lượng quan trọng trong xây dựng Đảng, chính quyền và HTCT vững mạnh.

Nguyễn Xuân Đông (2024), “Phát triển nguồn lực cán bộ nữ trong hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay” [40]. Tác giả khẳng định: phát triển nguồn nhân lực CBN trong HTCT là nhiệm vụ mang tính chiến lược, có ý nghĩa quan trọng trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới và khai thác hiệu quả tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Theo tác giả, đội ngũ CBN là một bộ phận nguồn lực quan trọng của HTCT, đóng vai trò tích cực trên các lĩnh vực của đời sống xã hội. Trong những năm qua, tỷ lệ phụ nữ tham gia cấp ủy, Quốc hội, HĐND và đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý đã có sự gia tăng đáng kể, thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với công tác phụ nữ. Tuy nhiên, chất lượng và cơ cấu đội ngũ CBN vẫn còn những hạn chế; tỷ lệ phụ nữ giữ các vị trí chủ chốt chưa tương xứng với tiềm năng và yêu cầu thực tiễn. Để nâng cao chất lượng đội ngũ CBN, tác giả đề xuất 4 nhóm giải pháp, trong đó nhấn mạnh giải pháp quan trọng là phát huy tính tích cực, chủ động của phụ nữ trong việc rèn luyện phẩm chất, nâng cao năng lực và trình độ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ khi tham gia vào HTCT.

Chu Thị Huyền, Hồ Nhân Linh (2024), “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay: thực trạng và yếu tố tác động” [66]. Các tác giả cho rằng bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị là yêu cầu thiết yếu nhằm bảo đảm phát triển bền vững và công bằng xã hội, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là ĐNĐUV nữ ở cấp xã. Nhờ sự quan tâm đó, tỷ lệ phụ nữ tham gia cấp ủy các cấp, nhất là cấp xã, có xu hướng gia tăng; trình độ và năng lực của CBN ngày càng được chuẩn hóa, qua đó khẳng định vị thế và uy tín trong hoạt động lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Tuy nhiên, so với mục tiêu đã đề ra, tỷ lệ nữ cấp ủy viên và CBN tham gia ban thường vụ tại nhiều địa phương vẫn còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng, năng lực và vai trò của phụ nữ. Thực tế đó gợi mở vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu chất lượng của phụ nữ khi tham gia cấp ủy, nhất là các yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ ĐUV nữ cấp xã.

Trà My (2025), “Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên nữ” [100]. Bài viết khẳng định nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên nữ là yêu cầu quan trọng nhằm thực hiện bình đẳng giới, phát huy tiềm năng của phụ nữ và nâng cao hiệu quả hoạt động của HTCT. Công trình phân tích những kết quả đạt được trong tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng CBN; chỉ ra những hạn chế về số lượng, cơ cấu, trình độ, năng lực, kinh nghiệm thực tiễn và tỷ lệ CBN giữ vị trí lãnh đạo, quản lý. Nguyên nhân chủ yếu là nhận thức, trách nhiệm của một số cấp ủy chưa đầy đủ; định kiến giới còn tồn tại; cơ chế, chính sách thiếu đồng bộ; cán bộ nữ gặp khó khăn trong cân bằng trách nhiệm gia đình và công tác. Từ đó, tác giả đề xuất nâng cao trách nhiệm của cấp ủy; đổi mới công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng; hoàn thiện chính sách hỗ trợ; xây dựng môi trường làm việc bình đẳng và phát huy ý thức tự rèn luyện của CBN. Công trình cung cấp luận cứ có giá trị để luận án xác định các yếu tố tác động, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Đặng Thị Ánh Tuyết, Nguyễn Hữu Minh (2026), “Chủ trương của Đảng về tăng cường sự tham gia của cán bộ nữ trong các cấp ủy - Kết quả và giải pháp” [139]. Bài viết phân tích chủ trương của Đảng và khảo sát thực tiễn, bài viết chỉ ra rằng tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 có sự chuyển biến tích cực, trong đó nữ tham gia ban chấp hành đảng bộ cấp cơ sở đạt 25,6%, cấp huyện đạt 20,1%, cấp tỉnh đạt 16%; tuy nhiên vẫn còn những hạn chế do công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo CBN và ảnh hưởng của định kiến giới. Trên cơ sở đó, đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách, đổi mới công tác cán bộ và nâng cao trách nhiệm của cấp ủy trong phát triển đội ngũ CBN. Công trình cung cấp những số liệu và luận cứ mới về phụ nữ tham gia cấp ủy, đồng thời làm rõ một số hạn chế trong công tác CBN; tuy nhiên, chủ yếu xem xét sự tham gia của CBN trong cấp ủy về tỷ lệ và công tác tạo nguồn, chưa nghiên cứu toàn diện chất lượng đội ngũ ĐUV nữ cấp xã.

1.2.3. Các công trình về chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã

Nguyễn Đức Hật (2007), *Nâng cao chất lượng lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị* [51]. Cuốn sách đã đi sâu phân tích và làm rõ những quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh cùng đường lối của Đảng về vị thế và vai trò của phụ nữ, đặc biệt là đội ngũ CBN trong HTCT. Tác giả nhấn mạnh rằng “công tác cán bộ giữ ý nghĩa then chốt, có ảnh hưởng quyết định đến sức mạnh của Đảng và toàn bộ HTCT, đồng thời chi phối thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước. Trong tổng thể công tác cán bộ ấy, công tác CBN được xác định là một nội dung quan trọng, không thể tách rời” [51, tr.274]. Từ nền tảng lý luận đó, công trình đã tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng năng lực lãnh đạo của đội ngũ CBN trong HTCT; làm rõ những mặt mạnh, những hạn chế cũng như các nguyên nhân tác động đến chất lượng lãnh đạo của họ. Trên cơ sở ấy, tác giả đề xuất 6 quan điểm mang tính định hướng, 5 giải pháp tổng quát và 5 giải pháp cụ thể nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của CBN, góp phần xây dựng đội ngũ này phát triển toàn diện, bền vững và đồng bộ trong tiến trình đổi mới đất nước.

Lê Thị Quý, Nguyễn Thị Tuyết Nga (2008), “Phụ nữ nước ta trong việc tham gia lãnh đạo và quản lý” [118]. Bài viết khẳng định, phụ nữ giờ đây đã và đang tham gia ngày càng rộng rãi vào các lĩnh vực lãnh đạo, quản lý trong HTCT và đời sống xã hội. Tuy nhiên, tỷ lệ CBN giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt ở các cấp, đặc biệt là cấp cơ sở, vẫn còn thấp; càng ở cấp cao, tỷ lệ này càng giảm. Chất lượng đội ngũ CBN đã có bước chuyển biến tích cực, thể hiện ở trình độ học vấn ngày càng được nâng cao, năng lực chuyên môn vững vàng hơn, bản lĩnh chính trị và tinh thần trách nhiệm được khẳng định rõ nét. Tuy nhiên, những kết quả đó vẫn chưa thật sự tương xứng với tiềm năng cũng như những đóng góp quan trọng của họ. Các tác giả cũng chỉ ra hàng loạt rào cản cản trở sự phát triển của phụ nữ trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý, như định kiến giới còn tồn tại, những hạn chế trong công tác quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm CBN, cùng với áp lực từ trách nhiệm gia đình và sự thiếu sự đồng hành, chia sẻ từ xã hội.

Hoàng Bá Thịnh (2009), “Một số yếu tố ảnh hưởng đến tỷ lệ cán bộ nữ chủ chốt cấp xã hiện nay” [128]. Tác giả bài viết khẳng định, trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi trọng giải phóng phụ nữ gắn liền với thực hiện bình đẳng giới. Cùng với đó, việc tăng cường tỷ lệ nữ cán bộ giữ vị trí chủ chốt ở cấp xã là chỉ tiêu quan trọng, phản ánh năng lực, vai trò của phụ nữ trong bộ máy chính trị. Tuy nhiên, số liệu trong thực tế cho thấy, tỷ lệ nữ CBN chủ chốt ở cấp xã hiện nay vẫn rất thấp, “nhiệm kỳ 2001 - 2006, tỷ lệ nữ ở các cấp ủy cũng chỉ đạt khoảng 8,8% đến 12,79%... tỷ lệ nữ bí thư đảng ủy xã chỉ có 3,18% và nữ chủ tịch xã còn thấp hơn, với 2,09%” [128, tr.38]. Từ thực trạng đó, tác giả đã chỉ rõ những yếu tố cơ bản tác động đến tỉ lệ CBN chủ chốt ở cấp xã, như: nhận thức của cấp ủy các cấp về công tác đội ngũ CBN; định kiến giới; trở lại từ phụ nữ và vai trò giới; sự phát triển thiếu đồng bộ giữa các vùng miền. Những kết quả nghiên cứu này là cơ sở tham khảo để luận án phân tích các yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ ĐUV nữ cấp xã hiện nay.

Nguyễn Thành Dũng (2012), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong giai đoạn hiện nay* [25]. Luận án đã đi sâu khảo sát và đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện tại các tỉnh Tây Nguyên, làm rõ những mặt tích cực, những tồn tại, hạn chế cũng như phân tích nguyên nhân dẫn đến các hạn chế đó. Từ thực tiễn nghiên cứu, tác giả đề xuất một hệ thống giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn tới. Đặc biệt, luận án nhấn mạnh yêu cầu cụ thể hóa tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ chủ chốt phải phù hợp với đặc điểm kinh tế, văn hóa, xã hội và yếu tố dân tộc của khu vực Tây Nguyên; đồng thời chú trọng tạo môi trường thuận lợi để cán bộ được rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm và trưởng thành thông qua thực tiễn công tác, quy hoạch, luân chuyển và hoạt động ở cơ sở. Công trình gợi mở cách tiếp cận chất lượng đội ngũ cán bộ thông qua tiêu chuẩn chức danh và kết quả trong thực tiễn; tuy nhiên, chưa đề cập đến những đặc thù về chất lượng của CBN và ĐUV nữ ở cấp cơ sở.

Trịnh Thanh Tâm (2014), *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị cấp xã (qua khảo sát thực tiễn ở đồng bằng sông Hồng)* [122]. Cuốn sách đã hệ thống hóa và luận giải những nội dung cốt lõi liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ CBN trong HTCT cấp xã. Qua khảo sát thực tiễn tại khu vực đồng bằng sông Hồng, có thể thấy đội ngũ CBN, nhất là các cán bộ chủ chốt ở cơ sở, ngày càng gia tăng cả về số lượng lẫn chất lượng, góp phần quan trọng vào những thành tựu đổi mới của địa phương cũng như của cả nước. Tuy vậy, việc xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt cấp xã vẫn còn bộc lộ một số tồn tại, hạn chế, tác động không nhỏ đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị và thúc đẩy phát triển KT-XH ở địa phương. Từ thực trạng đó, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt trong HTCT cấp xã. Đây là công trình có đối tượng khá gần với luận án, cung cấp nhiều luận cứ về xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt cấp xã; tuy nhiên, trọng tâm là công tác xây dựng đội ngũ, chưa nghiên cứu trực tiếp chất lượng đội ngũ ĐUV nữ cấp xã với tư cách thành viên của tập thể cấp ủy.

Nguyễn Thị Tuyết (2015), “Phụ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở Vùng đồng bằng sông Hồng thời kỳ đổi mới” [140]. Luận án đã tổng hợp và làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cũng như thực tiễn liên quan đến hoạt động lãnh đạo, quản lý của phụ nữ trong HTCT. Tác giả tiến hành đánh giá thực trạng, chỉ ra những kết quả đạt được cùng các hạn chế của phụ nữ trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý tại vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay. Trên nền tảng phân tích đó, công trình đề xuất các quan điểm định hướng và hệ thống giải pháp nhằm nâng cao vai trò lãnh đạo, quản lý của phụ nữ trong HTCT các cấp ở khu vực này. Công trình là một trong những nghiên cứu có ý nghĩa tham khảo trực tiếp đối với luận án khi tiếp cận vấn đề phụ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở khu vực đồng bằng sông Hồng, đây là địa bàn có những nét tương đồng về điều kiện kinh tế - xã hội và truyền thống chính trị với tỉnh Hưng Yên. Những kết quả khảo sát, phân tích về thực trạng

tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ và các giải pháp được đề xuất trong công trình là gợi ý quan trọng để luận án tiếp tục nghiên cứu sâu hơn về chất lượng đội ngũ ĐUV nữ cấp xã trong một địa phương cụ thể.

Nguyễn Thị Tố Uyên (2018), “Thực hiện quyền chính trị của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay” [150]. Tác giả bài viết nhấn mạnh rằng quyền chính trị giữ vai trò nền tảng trong việc bảo đảm bình đẳng giới và nâng cao vị thế của phụ nữ trong đời sống chính trị - xã hội. Trên cơ sở phân tích các quy định pháp lý liên quan đến quyền chính trị của phụ nữ, tác giả cho thấy Việt Nam đã đạt được nhiều bước tiến quan trọng trong việc tạo điều kiện để phụ nữ tham gia vào các cơ quan quyền lực nhà nước, cấp ủy đảng và toàn bộ HTCT. Từ đó, tác giả đề xuất giải pháp trọng tâm là tiếp tục xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện hiệu quả các chính sách phát triển đội ngũ CBN trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý; đồng thời huy động nguồn lực và sự phối hợp của các cơ quan trong HTCT, các tổ chức quốc tế và tổ chức phi chính phủ nhằm triển khai thành công các dự án trọng điểm thuộc Chương trình quốc gia về bình đẳng giới.

Hà Thị Khiết (2020), “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống chính trị các cấp ở nước ta trong thời gian tới” [72]. Bài viết nhấn mạnh rằng, để nâng cao cả số lượng lẫn chất lượng phụ nữ tham gia cơ cấu đại biểu Quốc hội và HĐND các cấp trong thời gian tới, cần đặc biệt quan tâm đến công tác tuyên truyền, phổ biến nhằm nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên và nhân dân trên phạm vi cả nước, nhất là tại các vùng đồng bào dân tộc thiểu số, về việc thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước liên quan đến bình đẳng giới. Bên cạnh đó, cần triển khai hiệu quả công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng đội ngũ CBN trong các cơ quan nhà nước từ Trung ương đến địa phương; đồng thời bảo đảm cơ chế, chính sách ưu tiên cùng tỷ lệ phù hợp trong cơ cấu cấp ủy. Thông qua những giải pháp đó, vai trò, năng lực, phẩm chất và sự đóng góp của phụ nữ trong công cuộc xây dựng Đảng và chính quyền ở cơ sở sẽ được phát huy mạnh mẽ hơn.

Hoàng Đình Trung - Trần Thị Huyền Nga (Đồng chủ biên, 2020), *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã tỉnh Nam Định giai đoạn hiện nay* [138]. Các tác giả đã nghiên cứu, làm rõ vai trò, đặc điểm, nội dung và các yếu tố ảnh hưởng đến xây dựng CBN lãnh đạo, quản lý, đồng thời làm rõ thực tiễn tại Nam Định. Các tác giả nhấn mạnh, các cấp ủy đảng tỉnh Nam Định đã coi xây dựng đội ngũ CBN làm lãnh đạo, quản lý ở cấp xã là nhiệm vụ trọng tâm, bước đầu đáp ứng yêu cầu đổi mới và hoàn thành nhiệm vụ chính trị. Các tác giả đưa ra một số giải pháp trọng tâm nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã ở tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay. Cụ thể, cần chú trọng nâng cao nhận thức và chất lượng công tác xây dựng đội ngũ nữ cán bộ; tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách bảo đảm bình đẳng giới; tăng cường bồi dưỡng năng lực, bản lĩnh và sự tự tin cho CBN; phát huy vai trò lãnh đạo của đảng ủy cùng sự tham gia tích cực của các tổ chức chính trị - xã hội và Hội Liên hiệp Phụ nữ cấp xã trong việc hỗ trợ, tạo điều kiện để CBN phát triển và trưởng thành. Công trình có giá trị tham khảo trực tiếp về đặc điểm, yếu tố ảnh hưởng và giải pháp xây dựng đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã; tuy nhiên, chưa phân định và nghiên cứu chuyên sâu ĐUV nữ với tư cách chủ thể tham gia lãnh đạo của tổ chức đảng cấp xã.

Đỗ Phương Anh, Lê Đình Tư (2021), “Giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ nữ cấp xã ở Thanh Hóa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay” [4]. Trong bài viết, các tác giả xem xét vấn đề phát triển đội ngũ CBN cấp xã trên nhiều góc độ khác nhau như phương diện giới, phương diện chính trị và công tác tổ chức cán bộ, cũng như khía cạnh nhân cách, cá nhân. Dựa trên phân tích thực trạng CBN tham gia cấp ủy và đảm nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý tại Thanh Hóa, bài viết đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này. Cụ thể, cần nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền đối với công tác CBN và thực hiện bình đẳng

giới; chú trọng rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, bản lĩnh và năng lực thực tiễn cho CBN; tăng cường bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cùng kỹ năng lãnh đạo, quản lý; triển khai hiệu quả các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác CBN; đồng thời xây dựng các cơ chế, chính sách đặc thù nhằm khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để CBN phát triển, tham gia ngày càng nhiều vào các vị trí lãnh đạo, quản lý ở cấp xã.

Thành ủy Thành phố Tuyên Quang (2025), “Kinh nghiệm trong công tác tạo nguồn CBN tham gia cấp ủy đảng ở cấp thành phố và xã phường” [125]. Bài viết đã tổng kết và làm rõ kinh nghiệm của Thành ủy Thành phố Tuyên Quang trong việc tạo nguồn CBN tham gia cấp ủy đảng ở cả cấp thành phố và xã, phường. Trên cơ sở xác định công tác CBN là một nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ, bài viết cho thấy việc triển khai đồng bộ các giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng đã mang lại kết quả tích cực. Từ thực tiễn đó, bài viết rút ra những kinh nghiệm quan trọng để tiếp tục phát triển đội ngũ CBN trong giai đoạn mới, trong đó có kinh nghiệm: phát huy vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức đoàn thể và xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, tạo điều kiện khuyến khích phụ nữ phát triển.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CÁC CÔNG TRÌNH CÓ LIÊN QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN CẦN TẬP TRUNG GIẢI QUYẾT

1.3.1. Khái quát kết quả nghiên cứu các công trình liên quan đến đề tài luận án

Qua tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án cho thấy: ở ngoài nước cũng như ở trong nước, đã có nhiều công trình nghiên cứu về đội ngũ CBN và chất lượng đội ngũ CBN. Cụ thể:

Thứ nhất, trên phương diện lý luận, các công trình trong và ngoài nước đều khẳng định vị trí, vai trò cùng những đóng góp quan trọng của phụ nữ trong HTCT, đặc biệt trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa

và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về giải phóng phụ nữ và bình đẳng giới, cũng như quan điểm của Đảng về công tác phụ nữ, các nghiên cứu đã chỉ ra rằng phụ nữ không chỉ là lực lượng thiết yếu trong phát triển KT-XH mà còn là nhân tố góp phần củng cố nền tảng chính trị - tư tưởng, tăng cường năng lực lãnh đạo của Đảng và hiệu quả quản lý của Nhà nước. Các công trình đã góp phần cụ thể hóa và làm rõ nội hàm khái niệm “đội ngũ cán bộ nữ” với tư cách là một bộ phận cấu thành quan trọng của đội ngũ cán bộ trong HTCT, có vị trí, đặc trưng và sứ mệnh riêng trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới và phát triển con người toàn diện. Đồng thời, các công trình cũng khẳng định tính tất yếu khách quan của việc xây dựng đội ngũ CBN gắn với vai trò lãnh đạo của Đảng, chính sách của Nhà nước về bình đẳng giới. Việc phụ nữ tham gia vào các vị trí lãnh đạo, quản lý được xem là biểu hiện của sự tiến bộ chính trị và dân chủ xã hội chủ nghĩa (XHCHN), đồng thời là yếu tố quan trọng nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy chính trị ở cơ sở.

Các công trình nghiên cứu tiếp cận vấn đề từ nhiều phương diện khác nhau nhưng đều khẳng định chất lượng đội ngũ CBN là yếu tố then chốt quyết định hiệu quả vận hành của HTCT, đồng thời là tiêu chí quan trọng phản ánh mức độ hiện thực hóa mục tiêu bình đẳng giới. Mặc dù, số lượng công trình nghiên cứu chuyên sâu trực tiếp về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã chưa nhiều, song các nghiên cứu có liên quan đã cung cấp những luận cứ lý luận và thực tiễn quan trọng, tạo nền tảng để tiếp cận vấn đề trong mối quan hệ chặt chẽ với quá trình đổi mới công tác xây dựng đảng ở cơ sở.

Thứ hai, về phương diện thực tiễn, các công trình đã phản ánh tương đối toàn diện thực trạng CBN nữ ở cơ sở thông qua điều tra, phân tích số liệu về số lượng, cơ cấu, chất lượng, năng lực, trình độ lãnh đạo và mức độ đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong điều kiện, hoàn cảnh của từng địa phương. Trên cơ sở

đó, nhiều công trình nghiên cứu đã chỉ rõ các nhân tố trực tiếp và gián tiếp ảnh hưởng đến chất lượng của đội ngũ CBN gồm cả yếu tố khách quan và chủ quan. Đồng thời, các công trình cũng làm rõ những hạn chế, bất cập trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn, quy hoạch, bố trí sử dụng CBN ở cơ sở; phân tích, làm rõ nguyên nhân khách quan và chủ quan tác động đến chất lượng CBN nói chung và ĐNĐUV nữ hiện nay. Những kết quả này trực tiếp góp phần khẳng định vai trò của cấp ủy đảng trong việc xây dựng môi trường chính trị - xã hội thuận lợi, phát huy phẩm chất, năng lực và bản lĩnh chính trị của CBN nhất là trong bối cảnh hiện nay khi mà yêu cầu nhiệm vụ đòi hỏi ngày càng cao.

Thứ ba, về phương hướng và giải pháp, trên cơ sở phân tích thực trạng và các yếu tố tác động, các công trình nghiên cứu đã đề xuất phương hướng cùng hệ thống giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBN và ĐUV nữ cấp xã, bảo đảm phù hợp với đặc điểm, điều kiện cụ thể của từng địa phương. Nhiều nghiên cứu đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu hoàn thiện cơ chế, chính sách liên quan đến quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng CBN; đồng thời chú trọng vận dụng linh hoạt, sáng tạo các chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước về bình đẳng giới, công tác CBN vào thực tiễn lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Nhiều công trình đã tập trung phân tích vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng đội ngũ CBN, khẳng định đây là yếu tố có ý nghĩa quyết định đối với việc phát huy trí tuệ, năng lực, bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức của phụ nữ trong hoạt động lãnh đạo, quản lý ở cấp cơ sở. Các công trình cũng đề cao vai trò lãnh đạo của cấp ủy, phát huy trách nhiệm của các tổ chức trong HTCT, đồng thời xây dựng môi trường xã hội thuận lợi để tạo điều kiện cho CBN phát triển toàn diện, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng trong giai đoạn hiện nay.

Qua tổng quan tình hình cho thấy, đã có nhiều công trình khoa học ở trong và ngoài nước nghiên cứu về đội ngũ CBN và chất lượng đội ngũ CBN

cấp xã dưới các góc độ, với nội dung và hướng tiếp cận khác nhau. Tuy nhiên, chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu một cách toàn diện, hệ thống, chuyên sâu, dưới góc độ khoa học Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên. Do đó, đề tài của luận án là vấn đề độc lập, không trùng lặp với các công trình khoa học đã nghiệm thu và công bố. Với những đóng góp cụ thể như trên, các công trình khoa học này là tài liệu tham khảo có giá trị trong quá trình nghiên cứu, xây dựng và hoàn thiện luận án của nghiên cứu sinh. Tác giả luận án sẽ kế thừa một cách hợp lý, khoa học, khai thác các nguồn tư liệu mà các công trình khoa học trên đã công bố để phục vụ cho đề tài của mình.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung giải quyết

Kế thừa có chọn lọc kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học đã công bố trong và ngoài nước, đồng thời xuất phát từ những khoảng trống lý luận, thực tiễn đã xác định, luận án tập trung nghiên cứu, luận giải và làm sáng tỏ ba vấn đề cơ bản sau:

Một là, xây dựng và hoàn thiện khung lý luận về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên. Luận án làm rõ vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của cấp xã, đảng bộ, đảng ủy cấp xã; đặc điểm, vai trò, chức trách, nhiệm vụ và các mối quan hệ công tác của ĐUV nữ cấp xã. Trên cơ sở đó, luận án xây dựng hệ thống khái niệm từ khái niệm công cụ, khái niệm cơ sở đến khái niệm trung tâm, trọng tâm là khái niệm chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên. Nội hàm chất lượng được xem xét toàn diện, không chỉ thể hiện ở số lượng, cơ cấu, phẩm chất, trình độ và năng lực của từng ĐUV nữ mà còn ở tính đồng bộ của đội ngũ, khả năng phối hợp, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ và uy tín trong tổ chức đảng, chính quyền và Nhân dân. Luận án xác định các yếu tố cấu thành, những nhân tố quy định, tác động và xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá phù hợp với đặc điểm giới, vị trí của ĐUV và yêu cầu lãnh đạo ở cấp xã.

Hai là, khảo sát, phân tích và đánh giá đúng thực trạng chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên theo hệ thống tiêu chí đã xác định. Luận án tập trung làm rõ những ưu điểm, hạn chế về số lượng, cơ cấu; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ, năng lực, phương pháp, tác phong công tác; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ và uy tín của đội ngũ. Việc đánh giá không dừng lại ở mô tả hiện trạng mà đi sâu phân tích nguyên nhân khách quan, chủ quan, nhất là nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng; chất lượng công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng ĐUV nữ; tác động của định kiến giới, môi trường công tác và trách nhiệm gia đình. Từ đó, luận án xác định những vấn đề đặt ra cần tập trung giải quyết, như mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao với chất lượng đội ngũ chưa đồng đều; giữa yêu cầu bảo đảm số lượng, cơ cấu với hạn chế về nguồn ĐUV nữ; giữa phạm vi chức năng, nhiệm vụ ngày càng mở rộng của cấp xã với năng lực thực tiễn của một bộ phận ĐUV nữ trong điều kiện vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Ba là, dự báo những yếu tố tác động và đề xuất phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời gian tới. Luận án phân tích tác động của tình hình quốc tế, trong nước; yêu cầu xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT; chuyển đổi số, cải cách hành chính, phát triển KT-XH, thực hiện bình đẳng giới và tổ chức chính quyền địa phương hai cấp. Trên cơ sở đó, luận án xác định phương hướng và đề xuất hệ thống giải pháp toàn diện, đồng bộ, khả thi, tập trung vào nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể; đổi mới công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng; hoàn thiện cơ chế, chính sách; xây dựng môi trường thuận lợi; phát huy tính tích cực, chủ động tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Chương 2

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HƯNG YÊN - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. CẤP XÃ VÀ ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HƯNG YÊN

2.1.1. Cấp xã ở tỉnh Hưng Yên - khái niệm; vị trí, vai trò; chức năng, nhiệm vụ; cơ cấu tổ chức và đặc điểm

2.1.1.1. Khái niệm

* *Cấp xã*

Ngay từ khi nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa mới được thành lập, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quan tâm tới việc xây dựng chính quyền các cấp, nhất là chính quyền ở các địa phương. Người cho rằng, cần tổ chức bộ máy chặt chẽ, thống nhất từ trung ương cho đến cơ sở, trong đó “Cấp xã là gần gũi Nhân dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi công việc đều xong xuôi” [90, tr.460]. Điều này đã được Hiến pháp và các văn bản pháp luật quy định cụ thể, phù hợp với từng giai đoạn lịch sử.

Điều 110, Hiến pháp 2013 và Điều 2, Luật Tổ chức chính quyền địa phương 2015 xác định: *xã là đơn vị hành chính cấp thấp nhất trong cấu trúc hành chính bốn cấp của Việt Nam*. Khi thực hiện chính quyền địa phương 03 cấp, cấp xã chịu sự quản lý trực tiếp và toàn diện của cấp huyện với ba loại hình cơ bản bao gồm: xã (nông thôn), phường (đô thị) và thị trấn (trung tâm hành chính của huyện). Cấp xã đóng vai trò là “mắt xích” cuối cùng trong hệ thống thứ bậc hành chính, nơi trực tiếp tiếp xúc với nhân dân nhưng mọi hoạt động quản lý đều phải tuân thủ nghiêm ngặt các khung khổ phân cấp từ cấp huyện.

Tại Điều 1, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, số 72/2025/QH15 được Quốc hội thông qua ngày 16/6/2025, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, quy định: “Đơn vị hành chính của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được tổ chức thành 02 cấp,

gồm có: a) Tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh); b) Xã, phường, đặc khu trực thuộc cấp tỉnh (sau đây gọi chung là cấp xã).

“Xã là đơn vị hành chính ở nông thôn; phường là đơn vị hành chính ở đô thị; đặc khu là đơn vị hành chính ở một số hải đảo có vị trí quan trọng được thành lập phù hợp với điều kiện địa lý, tự nhiên, đặc điểm dân cư và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh” [116].

Như vậy, cấp xã là đơn vị hành chính cấp cơ sở, được thành lập theo quy định của pháp luật trên cơ sở điều kiện về địa lý tự nhiên, dân cư và yêu cầu phát triển KT-XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh; là cấp chính quyền gần dân nhất, trực tiếp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; giữ vai trò nền tảng trong bảo đảm ổn định chính trị, tăng cường quốc phòng, an ninh và thực hiện các mục tiêu phát triển KT-XH của địa phương.

** Cấp xã ở tỉnh Hưng Yên*

Nghị quyết số 202/2025/QH15 ban hành ngày 12/6/2025 của Quốc hội khóa XV xác định: “toàn bộ diện tích tự nhiên, quy mô dân số của tỉnh Thái Bình và tỉnh Hưng Yên thành tỉnh mới có tên gọi là tỉnh Hưng Yên. Sau khi sắp xếp, tỉnh Hưng Yên có diện tích tự nhiên là 2.514,81 km², quy mô dân số là 3.567.943 người” [117]. Tỉnh Hưng Yên mới bắt đầu vận hành từ ngày 01/7/2025, tạo tiền đề để tái cấu trúc các nguồn lực và được kỳ vọng trở thành động lực tăng trưởng then chốt tại khu vực đồng bằng sông Hồng.

Theo Nghị quyết số 1666/NQ-UBTVQH15 ngày 16/6/2025 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, hiện nay, tỉnh Hưng Yên có 104 đơn vị hành chính cấp xã (bao gồm 11 phường và 93 xã). Đây là cấp hành chính cơ sở, chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp dân cư, lãnh thổ và các hoạt động phát triển cộng đồng.

Như vậy, *cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là đơn vị hành chính cấp cơ sở, được tổ chức theo quy định của pháp luật; là cấp chính quyền gần dân nhất, trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; là nền tảng bảo đảm ổn định chính trị, tăng cường quốc phòng, an ninh và phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.*

Cấp xã ở tỉnh Hưng Yên được xác lập theo quy định của pháp luật, trên cơ sở các tiêu chí về điều kiện tự nhiên, đặc điểm KT-XH và dân cư, cùng với yêu cầu phát triển của địa phương trong từng giai đoạn, qua đó tạo lập cơ sở không gian lãnh thổ cho hoạt động quản lý nhà nước. Mỗi đơn vị cấp xã có địa giới hành chính xác định, được phân định bằng các mốc giới cụ thể trên thực địa và trong hồ sơ pháp lý. Đây là cấp chính quyền gần dân nhất, trực tiếp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước thông qua quản lý toàn diện các lĩnh vực đời sống xã hội trên địa bàn. Vì vậy, cấp xã giữ vai trò nền tảng trong bảo đảm ổn định chính trị, củng cố quốc phòng, an ninh, duy trì trật tự, an toàn xã hội và tổ chức thực hiện các mục tiêu phát triển KT-XH, góp phần quyết định vào sự ổn định và phát triển bền vững của địa phương.

2.1.1.2. Vị trí, vai trò của cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Trong hệ thống tổ chức bộ máy của Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, cấp xã (xã, phường) là cấp chính quyền có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng. Vị trí của cấp xã được xác định bởi Hiến pháp, pháp luật và các văn kiện của Đảng, phản ánh mối quan hệ giữa cấp xã với các cấp chính quyền khác và với Nhân dân. Vị trí, vai trò của cấp xã ở tỉnh Hưng Yên được thể hiện qua các nội dung sau:

Một là, cấp xã là nơi trực tiếp cụ thể hóa và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước và của Tỉnh ủy Hưng Yên.

Trong cấu trúc vận hành của HTCT, cấp xã là nơi chuyển hóa trực tiếp, nơi các định hướng mang tính nguyên tắc được cụ thể hóa thành các nội dung, biện pháp và bước đi phù hợp với điều kiện cụ thể. Vai trò này được biểu hiện trước hết ở năng lực cụ thể hóa chủ trương thành chương trình hành động, kế hoạch công tác và quy chế thực hiện gắn với từng lĩnh vực quản lý. Cấp xã là nơi tổ chức quán triệt, tuyên truyền, làm cho các chủ trương, chính sách thấm sâu vào nhận thức của cán bộ, đảng viên và Nhân dân, tạo nên sự thống nhất về ý chí và hành động. Cấp xã là nơi điều hành

thực hiện và kiểm tra, giám sát nhằm bảo đảm cho đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước và của Tỉnh ủy Hưng Yên được thực hiện đồng bộ, hiệu quả.

Cấp xã cũng là nơi phản hồi chính sách, thông qua việc phát hiện những điểm chưa phù hợp trong quá trình thực hiện để kiến nghị với các cấp điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện. Chính sự kết hợp giữa cụ thể hóa, tổ chức thực hiện và phản hồi đã làm nổi bật vai trò của cấp xã như mắt xích quyết định trong việc bảo đảm tính hiện thực của đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước. Chất lượng hoạt động của cấp xã phản ánh trực tiếp mức độ đi vào cuộc sống của các chính sách.

Hai là, cấp xã là nơi trực tiếp quán triệt và tổ chức thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển KT-XH của tỉnh Hưng Yên.

Cấp xã là cấp trực tiếp tổ chức thực hiện các mục tiêu phát triển, nơi các chỉ tiêu tổng thể được cụ thể hóa thành những nhiệm vụ gắn với từng cộng đồng dân cư. Trên cơ sở mục tiêu, chương trình phát triển KT-XH của tỉnh Hưng Yên, cấp xã cụ thể hóa thành kế hoạch phát triển phù hợp với điều kiện địa phương, tổ chức triển khai các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lý phát triển theo định hướng chung. Cấp xã là nơi điều hòa, phân bổ và sử dụng các nguồn lực nhằm bảo đảm thực hiện các mục tiêu đã đề ra một cách hiệu quả và bền vững. Đây cũng là nơi gắn kết giữa phát triển kinh tế với giải quyết các vấn đề xã hội như việc làm, thu nhập, phúc lợi và bảo vệ môi trường.

Trên cơ sở đó, cấp xã điều phối các chủ thể tham gia phát triển, từ người dân đến các tổ chức kinh tế, tạo nên sự liên kết trong quá trình thực hiện mục tiêu chung. Việc huy động sự tham gia chủ động của người dân vào các hoạt động phát triển đã góp phần nâng cao tính bền vững của các kết quả đạt được. Việc theo dõi, đánh giá kết quả thực hiện các chỉ tiêu ngay từ cơ sở giúp điều chỉnh kịp thời phương thức tổ chức, bảo đảm tính khả thi. Thông qua quá trình này, năng lực công tác ở cấp xã từng bước được củng cố và

hoàn thiện. Cấp xã không chỉ là nơi triển khai mà còn là nơi “hiện thực hóa” các mục tiêu phát triển thông qua kết quả cụ thể.

Ba là, cấp xã là nơi trực tiếp thực hiện vai trò quản lý nhà nước, bảo đảm ổn định chính trị, tăng cường quốc phòng, an ninh tại tỉnh Hưng Yên.

Cấp xã là cấp trực tiếp tác động đến đời sống xã hội thông qua các hoạt động quản lý cụ thể trên địa bàn. Đây là nơi tổ chức thực hiện pháp luật, duy trì trật tự, kỷ cương và bảo đảm các quan hệ xã hội vận hành trong khuôn khổ quy định. Cấp xã thực hiện quản lý dân cư, quản lý các lĩnh vực KT-XH, nắm bắt tình hình, dự báo và chủ động phòng ngừa, xử lý các vấn đề phát sinh, qua đó góp phần duy trì sự ổn định từ cơ sở. Cấp xã là nơi trực tiếp tổ chức các hoạt động xây dựng quốc phòng toàn dân và an ninh nhân dân, gắn kết giữa nhiệm vụ phát triển với bảo vệ. Việc phát huy vai trò của cộng đồng trong giữ gìn an ninh trật tự cũng là một biểu hiện rõ nét của chức năng quản lý ở cấp xã. Bên cạnh đó, sự phối hợp chặt chẽ giữa các lực lượng tại cơ sở giúp nâng cao hiệu quả xử lý các tình huống phát sinh. Thông qua đó, cấp xã tạo dựng môi trường ổn định, an toàn, là điều kiện tiên quyết cho sự phát triển bền vững. Chính sự ổn định từ cơ sở đã làm nổi bật vai trò nền tảng của cấp xã trong hệ thống quản lý nhà nước.

Bốn là, cấp xã là nơi trực tiếp tiến hành công tác xây dựng Đảng và xây dựng HTCT vững mạnh.

Cấp xã là cấp cơ sở, nơi các nguyên tắc, nội dung và phương thức xây dựng Đảng được triển khai một cách trực tiếp và cụ thể nhất. Nơi đây trực tiếp diễn ra các hoạt động xây dựng Đảng và HTCT như tổ chức sinh hoạt đảng, giáo dục chính trị tư tưởng, quản lý và rèn luyện cán bộ, đảng viên, qua đó củng cố bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Đây là nơi phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nguồn cán bộ, bảo đảm sự kế thừa và phát triển của HTCT. Cấp xã là nơi trực tiếp duy trì nguyên tắc tập trung dân chủ, tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của tổ chức đảng

và chính quyền; gắn kết hoạt động của Đảng với chính quyền và các đoàn thể, tạo nên sự thống nhất trong lãnh đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Việc phát huy vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên ở cơ sở cũng là yếu tố quan trọng tạo nên sức lan tỏa trong toàn hệ thống. Thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát, những hạn chế, yếu kém được kịp thời phát hiện và chấn chỉnh. Quá trình phát huy dân chủ và tăng cường kiểm tra, giám sát, cấp xã góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của HTCT. Do đó, cấp xã không chỉ là nền tảng mà còn là môi trường trực tiếp kiểm nghiệm chất lượng xây dựng Đảng và HTCT.

Năm là, cấp xã là nơi trực tiếp nắm bắt, giải quyết tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân, tăng cường mối quan hệ mật thiết giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân.

Là cấp gần dân nhất, cấp xã là nơi diễn ra sự tương tác thường xuyên giữa chính quyền với Nhân dân trong mọi mặt của đời sống xã hội. HTCT cơ sở nắm bắt thông tin xã hội một cách trực tiếp, kịp thời thông qua các kênh tiếp xúc, đối thoại và hoạt động cộng đồng. Trên cơ sở đó, cấp xã tổ chức giải quyết các vấn đề phát sinh, bảo đảm hài hòa lợi ích và giữ vững ổn định xã hội. Thông qua việc thực hiện dân chủ ở cơ sở, tạo điều kiện để Nhân dân tham gia vào quá trình quản lý và giám sát hoạt động của chính quyền.

Cấp xã là nơi truyền đạt chủ trương, chính sách đến người dân một cách cụ thể, dễ hiểu, góp phần nâng cao nhận thức và sự đồng thuận xã hội. Việc xây dựng phong cách gần dân, trọng dân của đội ngũ cán bộ cơ sở cũng là yếu tố quan trọng tạo nên sự tin tưởng từ phía Nhân dân. Việc xử lý kịp thời các kiến nghị, khiếu nại và mâu thuẫn trong cộng đồng giúp hạn chế những xung đột tiềm ẩn. Thông qua công tác dân vận, cấp xã tạo dựng sự gắn kết giữa các chủ thể trong xã hội, hình thành sức mạnh đoàn kết. Những biểu hiện này làm nổi bật vai trò của cấp xã như nền tảng xã hội trực tiếp bảo đảm mối quan hệ bền chặt giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân.

2.1.1.3. Cơ cấu tổ chức của hệ thống chính trị cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Cấp xã được hình thành trên cơ sở sáp nhập, hợp nhất các đơn vị hành chính cấp xã trước đây và tiếp nhận một phần thẩm quyền, nhiệm vụ từ cấp huyện; quy mô về dân số, diện tích, khối lượng công việc lớn hơn; cơ cấu tổ chức bộ máy được kiện toàn theo hướng tinh, gọn nhưng phải đảm đương khối lượng công việc lớn hơn nhiều so với trước đây. Căn cứ các quy định hiện hành, cơ cấu tổ chức bộ máy hệ thống chính trị cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay bao gồm các bộ phận sau:

**** Hệ thống tổ chức đảng ở cấp xã***

Theo Quy định số 20-QĐ/TW ngày 08/4/2026 của Ban Chấp hành (BCH) Trung ương về thi hành Điều lệ Đảng; Hướng dẫn số 06-HD/TW ngày 9/6/2025 của Ban Bí thư về một số vấn đề cụ thể thi hành Điều lệ Đảng; Quy định số 298-QĐ/TW ngày 9/6/2025 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của đảng ủy cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng ở xã, phường, đặc khu;..., cơ cấu tổ chức của hệ thống tổ chức đảng ở cấp xã ở tỉnh Hưng Yên được xác lập thống nhất, đồng bộ, phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Theo đó, đảng ủy xã, phường là cấp ủy trực thuộc tỉnh ủy; là cấp ủy cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng, chi bộ trực thuộc; chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh.

Đảng ủy cấp xã gồm BCH đảng bộ xã (Đảng ủy xã), ban thường vụ, bí thư, các phó bí thư và ủy ban kiểm tra đảng ủy. Đây là hệ thống lãnh đạo thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, bảo đảm sự lãnh đạo tập thể gắn với trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu. Số lượng, cơ cấu cấp ủy được thực hiện theo quy định, hướng dẫn của Trung ương và do cấp có thẩm quyền quyết định, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và đặc điểm của từng địa phương. Đảng ủy xã, phường được thành lập ba cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc, gồm Văn phòng, Ban Xây dựng Đảng và Cơ quan Ủy ban kiểm tra đảng ủy; đồng thời, được thành lập một đơn vị sự nghiệp của đảng ủy

(trung tâm chính trị) khi có đủ điều kiện theo quy định. Như vậy, hiện nay hệ thống tổ chức đảng ở cấp xã ở Hưng Yên được cấu thành bởi ba bộ phận: cấp ủy và các thiết chế lãnh đạo của đảng ủy; các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc và đơn vị sự nghiệp của đảng ủy; các tổ chức đảng chịu sự lãnh đạo của đảng ủy cấp xã.

Chính quyền cấp xã (HĐND và UBND xã, phường)

Chính quyền cấp xã tỉnh Hưng Yên gồm HĐND và UBND, tạo thành thiết chế thực hiện quyền lực nhà nước thống nhất tại cơ sở theo mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Trong đó, HĐND là cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương, thực hiện chức năng quyết định các vấn đề quan trọng của địa bàn theo thẩm quyền và giám sát việc tổ chức thực hiện nghị quyết của mình, bảo đảm các quyết định phản ánh ý chí, nguyện vọng và lợi ích chính đáng của Nhân dân. Cơ cấu tổ chức của HĐND cấp xã gồm Thường trực HĐND và các Ban của HĐND theo quy định.

UBND là cơ quan hành chính nhà nước, giữ vai trò tổ chức thực hiện, trực tiếp điều hành toàn bộ hoạt động quản lý trên địa bàn theo quy định của pháp luật và nghị quyết của HĐND. Về cơ cấu tổ chức, UBND cấp xã gồm Chủ tịch, các Phó Chủ tịch và các Ủy viên theo quy định của pháp luật. Đây là bộ máy điều hành trực tiếp ở cơ sở, bảo đảm sự thống nhất trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước tại địa bàn. Về cơ quan chuyên môn, UBND cấp xã được tổ chức tối đa 03 phòng, gồm: Văn phòng HĐND và UBND; Phòng Kinh tế; Phòng Văn hóa - Xã hội. Các phòng này có chức năng tham mưu, giúp UBND cấp xã thực hiện quản lý nhà nước theo từng lĩnh vực công tác. Bên cạnh đó, UBND cấp xã còn có đội ngũ công chức chuyên môn bố trí theo vị trí việc làm, trực tiếp thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, bảo đảm hoạt động quản lý nhà nước ở cơ sở được thông suốt, hiệu lực và hiệu quả.

Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội ở cấp xã

Mặt trận Tổ quốc (MTTQ) Việt Nam cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là bộ phận trung tâm, giữ vai trò nòng cốt trong việc tập hợp, xây dựng và phát huy sức mạnh khối đại đoàn kết toàn dân tộc; được tổ chức theo hệ thống từ Ban Thường trực MTTQ cấp xã đến các Ban Công tác Mặt trận ở khu dân cư, thôn, tổ dân phố. Các tổ chức chính trị - xã hội gồm Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam và Hội Cựu chiến binh Việt Nam được tổ chức theo ngành dọc từ cấp trên xuống cấp xã, đồng thời, có tổ chức cơ sở tại địa bàn dân cư. Các tổ chức này vừa chịu sự chỉ đạo của tổ chức cấp trên, vừa gắn bó trực tiếp với cấp ủy, chính quyền và Nhân dân ở cơ sở, bảo đảm tính thống nhất trong hệ thống tổ chức và tính linh hoạt trong hoạt động.

2.1.1.4. Đặc điểm cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Một là, cấp xã ở tỉnh Hưng Yên có số lượng tương đối lớn, diện tích nhỏ và dân số ít.

Sau khi sắp xếp đơn vị hành chính, tỉnh Hưng Yên có 104 đơn vị hành chính cấp xã, trong khi diện tích tự nhiên toàn tỉnh chỉ hơn 2.500 km², dẫn đến diện tích bình quân mỗi xã khoảng 24 km², thuộc nhóm thấp trong cả nước. So với tỉnh Phú Thọ, diện tích bình quân mỗi xã đạt khoảng 55-60 km², thì quy mô không gian hành chính cấp xã của Hưng Yên chỉ bằng chưa đến một nửa; còn nếu so với tỉnh Đắk Lắk với diện tích bình quân mỗi xã từ 120-150 km², thì chênh lệch lên tới 5-6 lần. Về dân số, mặc dù Hưng Yên là tỉnh có mật độ dân cư cao, song do số lượng xã nhiều và địa giới hành chính nhỏ, dân số bình quân mỗi xã chỉ khoảng 34.300 người, không vượt trội so với nhiều tỉnh có quy mô xã lớn hơn. Điều này cho thấy, mô hình tổ chức cấp xã ở Hưng Yên mang đặc trưng rõ nét của tỉnh đồng bằng: đơn vị hành chính cơ sở được chia nhỏ để đáp ứng yêu cầu quản lý dân cư đông, hoạt động KT-XH

diễn ra dày đặc và liên tục, khác biệt căn bản với mô hình xã rộng, dân cư phân tán ở các vùng miền núi và cao nguyên.

Hai là, địa giới hành chính cấp xã ở tỉnh Hưng Yên được phân bố tương đối đồng đều.

Diện tích bình quân mỗi xã không lớn và mức độ chênh lệch giữa các đơn vị hành chính cơ sở không quá cao, cấp xã của Hưng Yên được cấu trúc khá cân đối trên toàn địa bàn tỉnh. Với địa hình bằng phẳng, mạng lưới giao thông phát triển và lịch sử hình thành ổn định của cộng đồng làng xã đã góp phần tạo nên các đơn vị hành chính liên khoảnh, dễ tiếp cận và thuận lợi trong tổ chức quản lý. Sự phân bố này không chỉ giúp việc cung ứng dịch vụ hành chính công trở nên thuận tiện hơn mà còn đảm bảo sự tăng trưởng đồng bộ, giảm bớt sự chênh lệch giữa các vùng miền trong tỉnh. Đặc điểm này khác với nhiều tỉnh Trung du miền núi phía Bắc và Tây Nguyên, nơi điều kiện địa hình phức tạp khiến ranh giới hành chính cấp xã thường kéo dài, chia cắt và có sự khác biệt lớn về quy mô diện tích giữa các đơn vị.

Ba là, cấp xã ở Hưng Yên mang diện mạo điển hình của khu vực nông thôn đồng bằng sông Hồng.

Nằm tại vị trí trung tâm của vùng hạ lưu Bắc Bộ, địa bàn tỉnh Hưng Yên được kiến tạo qua hàng ngàn năm từ sự bồi đắp của sông Hồng, sông Luộc, sông Trà Lý cùng hệ thống thủy lợi Bắc Hưng Hải. Hệ điều kiện tự nhiên này đã thiết lập nên một không gian sản xuất nông nghiệp đặc thù của vùng châu thổ, nơi các cánh đồng lúa, khu vực chuyên canh rau màu, cây ăn quả và các trang trại chăn nuôi đan xen, tạo nên hệ sinh thái nông nghiệp phong phú. Đây không đơn thuần là vùng canh tác truyền thống mà còn là nơi hội tụ các giá trị kinh tế vườn và làng nghề đặc sắc. Các đơn vị hành chính cấp xã thường duy trì cấu trúc “làng - đồng - sông” kinh điển: làng là tâm điểm của các hoạt động cộng đồng, bao quanh là ruộng đồng và hệ thống sông ngòi đóng vai trò huyết mạch giao thông, tưới tiêu. Mô hình này vừa

cho thấy sự thích nghi của con người với thiên nhiên, vừa là minh chứng cho nền văn minh lúa nước lâu đời. Sự gắn kết liên vùng thông qua mạng lưới giao thông thủy bộ giúp các xã không bị cô lập mà kết nối thành một chỉnh thể đồng bằng thống nhất, thể hiện rõ tính chất của một địa phương “phú nông, cận đô”.

Về mặt dân cư, tầng lớp cư dân bản địa tại Hưng Yên sở hữu nếp sống gắn kết, coi trọng các giá trị dòng tộc, làng xã, đóng vai trò then chốt trong việc bảo tồn di sản văn hóa và ổn định xã hội. Song song đó, sự xuất hiện của lực lượng lao động di cư trẻ tuổi với trình độ đa dạng đã mang lại luồng sinh khí mới. Họ tham gia vào các dây chuyền sản xuất công nghiệp, dịch vụ, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và thúc đẩy đô thị hóa. Sự tương tác giữa hai nhóm dân cư này tạo nên một cấu trúc xã hội đặc thù: vừa giữ gìn nét truyền thống của làng quê Bắc Bộ, vừa thể hiện tính hiện đại, năng động. Các loại hình cư trú mới như khu nhà trọ, khu đô thị liền kề khu công nghiệp đang làm thay đổi diện mạo nông thôn. Sự đan xen giữa lối sống đô thị và nông thôn giúp KT - XH cấp xã trở nên linh hoạt, song cũng đặt ra những thách thức mới về tính lưu động của dân cư và sự đa dạng trong văn hóa, lối sống.

Bốn là, bộ máy cán bộ cấp xã được sắp xếp đồng bộ, hướng tới sự chuyên nghiệp hóa.

Trong bối cảnh vận hành chính quyền địa phương hai cấp, tỉnh Hưng Yên đã thực hiện kiện toàn đội ngũ BCH Đảng bộ và cán bộ, công chức, viên chức cấp xã theo hướng “đúng người, đúng việc”. Trên cơ sở tinh gọn tổ chức sau khi sáp nhập các đơn vị hành chính, tỉnh đã rà soát và củng cố HTCT cơ sở để đảm bảo tính thống nhất và hiệu lực.

Cấu trúc đảng bộ xã được thiết lập dựa trên quy mô dân số và đặc thù địa bàn, đảm bảo vai trò lãnh đạo trực tiếp của Đảng. Đội ngũ công chức được bố trí khoa học theo vị trí việc làm, gắn chặt với chức năng nhiệm vụ, giúp loại bỏ tình trạng chồng chéo hay thiếu chuyên sâu. Công tác điều động cán bộ luôn đi đôi với hoạt động đào tạo, chuẩn hóa tác phong công vụ và kỹ năng quản lý. Thực tế chứng minh, bộ máy chính quyền cấp xã sau khi sắp xếp đã

nhANH chóng đi vào nền nếp, hoạt động ổn định và đáp ứng tốt hơn yêu cầu phục vụ Nhân dân trong giai đoạn cải cách hiện nay.

Năm là, cơ sở hạ tầng kỹ thuật và thông tin được đầu tư, tạo nền tảng cho cải cách hành chính.

Để nâng cao hiệu lực quản lý, tỉnh Hưng Yên đã chú trọng đầu tư đồng bộ hệ thống cơ sở vật chất cho cấp cơ sở. Cùng với việc sáp nhập hành chính, các trụ sở làm việc, thiết bị kỹ thuật và hạ tầng công nghệ thông tin tại các xã, phường được nâng cấp mạnh mẽ để đáp ứng mô hình chính quyền hai cấp.

Việc triển khai đồng bộ mạng nội bộ, các nền tảng số và phần mềm dùng chung đã giúp quy trình giải quyết hồ sơ hành chính trở nên nhanh chóng, minh bạch và tăng cường tính liên thông giữa các cấp. Bên cạnh đó, các kênh giao tiếp như hệ thống truyền thanh, cổng thông tin điện tử và các ứng dụng tương tác trực tuyến tiếp tục được phát huy, giúp người dân dễ dàng tiếp cận thông tin và giám sát chính quyền. Sự đầu tư bài bản về hạ tầng không chỉ giải quyết các yêu cầu hành chính trước mắt mà còn xây dựng tiền đề vững chắc cho lộ trình chuyển đổi số, góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân vào sự điều hành của chính quyền địa phương.

2.1.2. Đảng ủy cấp xã ở tỉnh Hưng Yên - khái niệm; chức năng, nhiệm vụ; các mối quan hệ công tác và vai trò

2.1.2.1. Khái niệm

Theo Điều 2, Điều 9 của Điều lệ Đảng (Khóa XI), hệ thống cơ quan lãnh đạo của Đảng được phân cấp rõ rệt: Đại hội đại biểu toàn quốc là cơ quan lãnh đạo cao nhất, trong khi ở địa phương là đại hội đại biểu hoặc đại hội đảng viên. Giữa hai kỳ đại hội, BCH Trung ương nắm quyền lãnh đạo toàn Đảng, ở mỗi cấp là BCH đảng bộ, chi bộ (gọi tắt là cấp ủy). Như vậy, BCH Đảng bộ là cơ quan điều hành hoạt động của đảng bộ giữa hai kỳ đại hội. Đây là hạt nhân chính trị và là điểm hội tụ sự đoàn kết của đơn vị, do đại hội đảng bộ bầu ra (hoặc do cấp ủy cấp trên chỉ định trong các tình huống đặc thù) với số lượng và cơ cấu nhân sự tuân thủ quy định của BCH Trung ương.

Theo đó, *đảng ủy cấp xã ở tỉnh Hưng Yên (Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã)* là cơ quan lãnh đạo của đảng bộ cấp xã giữa hai kỳ đại hội, do Đại hội đảng bộ cấp xã bầu ra, có chức năng lãnh đạo toàn diện hệ thống chính trị ở cơ sở, tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại địa phương.

Đảng ủy xã là tổ chức đại diện cho trí tuệ và ý chí tập thể của toàn thể đảng viên trong địa bàn. Cơ quan này có chức năng định hướng và kiểm soát trực tiếp mọi hoạt động của các tổ chức trong HTCT cấp xã, các chi bộ trực thuộc cũng như toàn thể nhân dân. Đảng ủy không chỉ lãnh đạo chính quyền, MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội mà còn là trung tâm điều phối, định hướng chiến lược phát triển toàn diện tại cơ sở.

Theo Chỉ thị 45-CT/TW, số lượng ủy viên BCH cấp xã nhiệm kỳ 2025 - 2030 từ 27 - 33; ban thường vụ từ 09 - 11; Phó bí thư: 02 (01 phó bí thư thường trực và 01 phó bí thư, chủ tịch UBND). Đảng ủy xã được thiết lập 03 cơ quan chuyên trách để giúp việc bao gồm: Văn phòng, Ban Xây dựng Đảng và Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy. Đặc biệt, tại các xã, phường đang đặt trụ sở trung tâm chính trị cấp huyện trước đây, Đảng ủy được phép thành lập thêm 01 đơn vị sự nghiệp trực thuộc. Đối với mô hình đặc khu, số lượng cơ quan tham mưu tối đa là 04 đơn vị (Văn phòng, Ban Tổ chức, Ban Tuyên giáo và Dân vận, Cơ quan Ủy ban Kiểm tra) cùng với Trung tâm chính trị. Đảng ủy cấp xã có trụ sở làm việc cố định tại trung tâm hành chính - chính trị của địa phương, có tư cách pháp nhân với con dấu và tài khoản riêng, được đảm bảo kinh phí và các điều kiện vật chất để hoạt động theo quy định hiện hành.

2.1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ

Về chức năng

Theo Quy định số 298- QĐ/TW, ngày 09/06/2025 của Ban Bí thư, đảng ủy cấp trên cơ sở ở cấp xã có chức năng lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện ở cấp xã; lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống chính trị

cấp xã và các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc theo quy định của Điều lệ Đảng, các quy định, hướng dẫn của Trung ương và của cấp ủy cấp tỉnh.

Về phạm vi trách nhiệm, đảng ủy cấp trên cơ sở ở cấp xã lãnh đạo và chỉ đạo trực tiếp, toàn diện đối với mọi hoạt động tại cấp xã. Chức năng này bao quát việc định hướng và điều hành các cơ quan, đoàn thể thuộc HTCT địa phương, cũng như các cấp ủy và tổ chức đảng trực thuộc. Mọi hoạt động chỉ đạo đều phải căn cứ chặt chẽ vào Điều lệ Đảng, các văn bản hướng dẫn từ Trung ương và những quy định cụ thể của cấp ủy cấp tỉnh.

Về nhiệm vụ

Một là, lãnh đạo thực hiện các mục tiêu chính trị, KT - XH, quốc phòng, an ninh và công tác đối ngoại.

Đảng ủy xã có trách nhiệm lãnh đạo cụ thể hóa các chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn đặc thù của địa bàn; trực tiếp ban hành và chỉ đạo thực hiện các nghị quyết về tăng trưởng kinh tế, giữ vững ổn định chính trị và trật tự xã hội. Định hướng chính quyền cùng cấp quản lý hiệu quả các nguồn lực, đẩy mạnh phát triển KT-XH, xây dựng nông thôn mới, xóa đói giảm nghèo và bảo vệ môi trường. Đồng thời, lãnh đạo xây dựng, củng cố thể trận quốc phòng toàn dân kết hợp chặt chẽ với thể trận an ninh nhân dân, huy động sức mạnh tổng hợp để bảo vệ chủ quyền và duy trì sự bình yên cho địa bàn.

Hai là, lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng đảng trên các mặt chính trị, tư tưởng, đạo đức và tổ chức.

Đảng ủy cấp xã là chủ thể trực tiếp trong việc nâng cao sức chiến đấu và năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng cùng đội ngũ đảng viên. Nhiệm vụ trọng tâm là việc phổ biến, quán triệt và thực hiện nghiêm túc các chỉ thị, quy định từ Trung ương và cấp ủy cấp trên; đẩy mạnh giáo dục đạo đức, lối sống, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Đảng ủy chú trọng công tác bồi dưỡng, kết nạp đảng viên mới nhằm đảm bảo tính kế thừa và nâng cao chất lượng nhân sự. Bên cạnh đó, các nguyên tắc sinh hoạt Đảng như tập trung

dân chủ, tự phê bình và phê bình phải được thực hiện nghiêm mật để giữ vững sự đoàn kết nội bộ và củng cố niềm tin của Nhân dân.

Ba là, lãnh đạo công tác cán bộ và xây dựng, kiện toàn HTCT cơ sở.

Đảng ủy xã chịu trách nhiệm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ đức, đủ tài và uy tín. Các khâu từ quy hoạch, đào tạo đến đánh giá và bổ nhiệm cán bộ phải đảm bảo tính công tâm, khách quan và sát với nhu cầu thực tế của địa phương. Đảng ủy lãnh đạo chính quyền đổi mới phương thức quản lý, nâng cao hiệu lực điều hành và đẩy mạnh cải cách hành chính vì mục tiêu phục vụ Nhân dân. Đảng ủy chỉ đạo MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện việc giám sát, phản biện xã hội, góp phần xây dựng HTCT cơ sở trong sạch và vững mạnh.

Bốn là, lãnh đạo, chỉ đạo triển khai công tác dân vận, bảo đảm quyền làm chủ của nhân dân và củng cố khối đại đoàn kết.

Đảng ủy xã giữ vai trò lãnh đạo thực hiện quy chế dân chủ, đảm bảo mọi chủ trương, chính sách đều được Nhân dân tham gia ý kiến và giám sát theo phương châm “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng”. Qua các hoạt động dân vận và đối thoại trực tiếp, đảng ủy kịp thời nắm bắt và giải quyết những nguyện vọng chính đáng cũng như các vấn đề bức xúc của Nhân dân. Đảng ủy phối hợp với các tổ chức thành viên để cổ vũ Nhân dân tham gia các phong trào thi đua, phát triển kinh tế và giữ gìn an ninh. Việc tôn trọng quyền làm chủ của người dân chính là chìa khóa để gia tăng sự đồng thuận xã hội, tạo nguồn lực nội sinh thúc đẩy địa phương phát triển, củng cố, tăng cường khối đại đoàn kết.

Năm là, giám sát, kiểm tra, giữ nghiêm kỷ luật Đảng và đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, lãng phí.

Đây là nhiệm vụ then chốt để duy trì kỷ cương, ngăn chặn tình trạng suy thoái và “tự diễn biến” trong tổ chức. Đảng ủy cấp xã có trách nhiệm lập kế hoạch và thực hiện kiểm tra, giám sát định kỳ đối với các chi bộ và đảng viên, đặc biệt là những cán bộ giữ vị trí chủ chốt, nhằm xử lý kịp thời các sai

phạm. Đồng thời, Đảng ủy phải quyết liệt trong công tác phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực và thực hành tiết kiệm; đảm bảo tính minh bạch trong quản lý ngân sách, đầu tư công và thực thi công vụ. Công tác kiểm tra không chỉ làm trong sạch bộ máy mà còn nâng cao vị thế và uy tín của Đảng trước quần chúng Nhân dân.

2.1.2.3. Các mối quan hệ công tác

Đối với cấp ủy cấp tỉnh, đảng ủy cấp xã đặt dưới sự lãnh đạo và chỉ đạo toàn diện của cấp ủy cấp tỉnh, trong đó chịu sự quản lý trực tiếp và thường xuyên từ Ban Thường vụ và Thường trực cấp ủy tỉnh. Đảng ủy cơ sở có nghĩa vụ tuân thủ nghiêm ngặt chế độ báo cáo, cung cấp thông tin định kỳ hoặc đột xuất; đồng thời phải chủ động xin ý kiến chỉ đạo đối với các vụ việc quan trọng, có tính chất phức tạp hoặc nhạy cảm. Đặc biệt là những vấn đề liên quan đến quốc phòng, an ninh, công tác đối ngoại, chính sách dân tộc, tôn giáo hoặc các nội dung nằm ngoài thẩm quyền quyết định của cấp xã. Việc duy trì chặt chẽ mối quan hệ này không chỉ giúp đảng ủy cấp xã đi đúng quỹ đạo chính trị mà còn bảo đảm tính thống nhất, xuyên suốt trong sự lãnh đạo của Đảng từ tỉnh đến cơ sở.

Đối với các cơ quan tham mưu, giúp việc và các đơn vị trực thuộc cấp tỉnh, đảng ủy cấp xã chịu sự kiểm tra, giám sát và hướng dẫn về mặt nghiệp vụ, chuyên môn từ các cơ quan chuyên trách tham mưu của cấp ủy tỉnh. Song song đó, đảng ủy xã cần tích cực phối hợp với các tổ chức đảng trực thuộc cấp tỉnh (như đảng ủy các cơ quan đảng, đảng ủy Công an, đảng ủy Quân sự) cùng MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, các doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn. Mục tiêu của sự phối hợp này là để triển khai đồng bộ các nhiệm vụ chính trị, quản lý cán bộ và các hoạt động chuyên môn khác. Sự liên kết này giúp huy động sức mạnh tổng lực của toàn hệ thống, tạo cơ hội để chính quyền cơ sở tiếp cận và áp dụng các phương thức quản lý hiện đại vào thực tế địa phương.

Đối với HĐND, UBND, MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội, đây là mối quan hệ nòng cốt, thể hiện quyền lãnh đạo tuyệt đối và toàn diện của Đảng đối với HTCT tại địa phương. Đảng ủy (trực tiếp là Ban Thường vụ) lãnh đạo, chỉ đạo mọi hoạt động của HĐND, UBND và MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội ở cấp xã. Vai trò lãnh đạo này đảm bảo cho bộ máy chính quyền và các đoàn thể vận hành đúng tôn chỉ của Đảng, tuân thủ pháp luật, thực hiện tốt quy chế dân chủ và hoàn thành các mục tiêu KT-XH. Ngược lại, các cơ quan nhà nước và đoàn thể có trách nhiệm cụ thể hóa các nghị quyết, chỉ thị của Đảng ủy thành hành động thực tế, đồng thời thường xuyên phản hồi tình hình cơ sở để Đảng ủy có những điều chỉnh lãnh đạo sâu sát và hiệu quả hơn.

Đối với các cơ quan tham mưu nội bộ, đơn vị sự nghiệp và tổ chức đảng trực thuộc, đảng ủy cấp xã, thông qua sự điều hành trực tiếp của Ban Thường vụ, lãnh đạo toàn diện các bộ phận tham mưu (Văn phòng, cơ quan Ủy ban Kiểm tra, Ban xây dựng đảng...), các đơn vị sự nghiệp công lập và các chi bộ trực thuộc. Các bộ phận và tổ chức đảng này có nghĩa vụ chấp hành mọi quyết định của Đảng ủy, thực hiện đầy đủ các quy định về thông tin, báo cáo nhằm bảo đảm tính đồng bộ trong lãnh đạo, quản lý. Mối quan hệ nội bộ này là yếu tố then chốt bảo đảm cho đảng ủy phát huy tối đa nguồn lực tại chỗ, tạo sự phối hợp nhịp nhàng và thông suốt giữa các bộ phận trong việc thực hiện các trọng trách chính trị chung.

2.1.2.4. Vai trò của đảng ủy cấp xã

Thứ nhất, đảng ủy cấp xã có vai trò quyết định việc thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước ở cơ sở.

Đảng ủy có nhiệm vụ cụ thể hóa các nghị quyết, chỉ thị từ cấp Trung ương và cấp tỉnh thành những chương trình hành động cụ thể, sát hợp với đặc điểm KT - XH của địa phương. Thông qua việc đề ra các giải pháp thực tiễn, đảng ủy định hướng cho công tác phát triển kinh tế, củng cố tiềm lực quốc phòng, an ninh và xây dựng bộ máy chính trị cơ sở vững mạnh. Song song đó, cơ quan này

thực hiện chức năng chỉ đạo, kiểm tra và giám sát thường xuyên, đảm bảo các chính sách được triển khai đồng bộ, minh bạch và đạt hiệu quả cao nhất trên địa bàn quản lý. Sự lãnh đạo của đảng ủy xã quyết định việc thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước ở cơ sở.

Thứ hai, đảng ủy cấp xã bảo đảm cho công tác xây dựng Đảng và xây dựng HTCT địa phương vững mạnh toàn diện.

Đảng ủy lãnh đạo kiện toàn tổ chức đảng thông qua các kế hoạch, chương trình cụ thể dựa trên chỉ đạo của cấp ủy cấp trên. Đảng ủy trực tiếp lãnh đạo các chi bộ trực thuộc trong việc nâng cao bản lĩnh chính trị và sức chiến đấu; đồng thời rèn luyện đội ngũ cán bộ, đảng viên có đạo đức trong sáng, lối sống mẫu mực để tạo dựng uy tín trong Nhân dân. Hiệu năng hoạt động của toàn đảng bộ xã cùng năng lực dẫn dắt của bộ máy cơ sở phụ thuộc trực tiếp vào phương thức lãnh đạo và khả năng tổ chức thực hiện của tập thể đảng ủy.

Thứ ba, đảng ủy cấp xã có vai trò quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội, ổn định chính trị và bảo đảm quốc phòng, an ninh ở địa phương.

Giữa hai kỳ đại hội, đảng ủy xã lãnh đạo, định hướng và kiểm tra, giám sát hoạt động của chính quyền, MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội. Thông qua công tác cán bộ và việc xác định mục tiêu hoạt động, đảng ủy xã đảm bảo cho toàn bộ HTCT cơ sở vận hành đúng theo pháp luật và đường lối, chủ trương của Đảng. Vai trò này giúp khơi dậy và phát huy tối đa sức mạnh của khối đại đoàn kết toàn dân, tạo sự đồng thuận cao để thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị, trọng tâm là phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững ổn định chính trị và bảo đảm quốc phòng, an ninh ở địa phương.

2.1.3. Đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên - khái niệm, vai trò và đặc điểm

2.1.3.1. Khái niệm

Khái niệm ĐNĐUV nữ cấp xã được tiếp cận trên cơ sở các quy định của Đảng về tổ chức cơ sở đảng, về cấp ủy cấp xã, gắn với yếu tố đặc thù về

giới. Việc luận giải khái niệm này là cơ sở lý luận đầu tiên, làm tiền đề cho việc xác định nội hàm, vai trò, đặc điểm và tiêu chí đánh giá chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay.

Đảng ủy viên là thành viên trong Đảng ủy (BCH Đảng bộ) các cấp, do đại hội đảng bộ hoặc đại hội đảng viên bầu ra, chịu trách nhiệm lãnh đạo, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chính trị của tổ chức đảng giữa hai kỳ đại hội.

Đảng ủy viên là những đảng viên tiêu biểu về phẩm chất và năng lực, gương mẫu trong công tác và tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ. Số lượng, cơ cấu, thành phần, chất lượng ĐUV được quy định chặt chẽ theo điều lệ và các quy định của Đảng. Họ có trách nhiệm tham gia xây dựng, quyết định và tổ chức thực hiện nghị quyết của cấp ủy, bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng trong phạm vi được phân công. Đồng thời, mỗi ĐUV phải thường xuyên giữ mối liên hệ với tổ chức đảng và Nhân dân nơi công tác, sinh hoạt, góp phần tăng cường mối quan hệ gắn bó giữa Đảng với Nhân dân.

Đảng ủy viên nữ là những đảng viên nữ ưu tú, có năng lực, phẩm chất đạo đức, được Đại hội đảng bộ (hoặc Đại hội đảng viên) các cấp bầu vào BCH đảng bộ (đảng ủy) trong một nhiệm kỳ nhất định.

Theo Từ điển Tiếng Việt, *đội ngũ* là: “Tập hợp một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng” [152, tr.339]. *Đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã* không phải là sự tập hợp về mặt số lượng hay cơ học đơn thuần, mà là một tập thể có sự thống nhất cao về mục tiêu, lý tưởng, vận hành dưới sự chỉ đạo tập trung, có kế hoạch và gắn kết chặt chẽ với nhau cả về phương diện lợi ích vật chất lẫn giá trị tinh thần.

Từ cách tiếp cận và các quan niệm trên, có thể định nghĩa: *Đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là những nữ đảng viên tham gia đảng ủy cấp xã trên địa bàn, có trách nhiệm tham gia quyết định các chủ trương, biện pháp lãnh đạo, kiểm tra, giám sát và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của đảng bộ xã, nhằm bảo đảm hoạt động của đảng ủy xã đúng quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước và sự lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy Hưng Yên.*

2.1.3.2. Vai trò của đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Đảng ủy viên nữ cấp xã trước hết là đảng ủy viên của đảng bộ cấp xã, thực hiện chức trách, nhiệm vụ theo Điều lệ Đảng, các quy định của Trung ương và quy chế làm việc của ban chấp hành đảng bộ cấp xã. Theo đó, ĐUV có trách nhiệm tham gia lãnh đạo tập thể; chịu trách nhiệm về lĩnh vực, nhiệm vụ được phân công; tham gia xây dựng Đảng và hệ thống chính trị; kiểm tra, giám sát, đôn đốc thực hiện nghị quyết; tham gia thảo luận, biểu quyết các vấn đề thuộc thẩm quyền và chấp hành nguyên tắc tổ chức, hoạt động của Đảng. Chức trách, nhiệm vụ của từng ĐUV nữ được cụ thể hóa trong quy chế làm việc và sự phân công của Đảng ủy, Ban Thường vụ Đảng ủy. Vì vậy, mỗi ĐUV nữ vừa là thành viên của tập thể lãnh đạo cấp ủy, tham gia thảo luận, quyết định các chủ trương, vừa là chủ thể trực tiếp thực hiện và chịu trách nhiệm về nhiệm vụ được phân công. Từ chức trách, nhiệm vụ đó, vai trò của ĐUV nữ cấp xã được thể hiện chủ yếu trên những phương diện sau:

Một là, đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã trực tiếp tham gia lãnh đạo, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện chủ trương ở cơ sở.

Là thành viên của cấp ủy, ĐUV nữ trực tiếp tham gia quá trình lãnh đạo của Đảng ủy từ nắm tình hình, thảo luận, xây dựng và quyết định chủ trương đến tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết. Thông qua việc tham gia thảo luận, đề xuất và quyết định những vấn đề thuộc thẩm quyền, ĐUV nữ góp phần phản ánh đầy đủ hơn thực tiễn đời sống của cán bộ, đảng viên và Nhân dân, nhất là những vấn đề liên quan đến phụ nữ, trẻ em, gia đình, an sinh xã hội và các quan hệ xã hội ở cơ sở khi thuộc phạm vi lãnh đạo của cấp ủy. Qua đó, góp phần làm cho chủ trương của cấp ủy sát thực tiễn, phù hợp hơn với yêu cầu phát triển và khả năng tổ chức thực hiện ở địa phương.

Trong tổ chức thực hiện, ĐUV nữ căn cứ lĩnh vực, địa bàn được phân công để cụ thể hóa nghị quyết thành nhiệm vụ, phối hợp với các tổ chức trong hệ thống chính trị, theo dõi, đôn đốc và kiểm tra quá trình thực hiện. Đồng thời, thông qua thực tiễn công tác, kịp thời phát hiện những vấn đề

phát sinh, phản ánh với cấp ủy và đề xuất điều chỉnh phù hợp. Vì vậy, vai trò của ĐUV nữ không chỉ thể hiện ở tham gia quyết định chủ trương, mà còn ở trách nhiệm tổ chức thực hiện và kiểm chứng hiệu quả của chủ trương trong thực tiễn cơ sở.

Hai là, đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã có vai trò quan trọng trong công tác dân vận, xây dựng khối đại đoàn kết.

Đội ngũ đảng ủy viên nữ tham gia thực hiện công tác dân vận, thuyết phục và tạo dựng niềm tin trong Nhân dân. Với sự tinh tế, linh hoạt và khả năng lắng nghe, ĐUV nữ thường dễ tạo sự gần gũi, từ đó nâng cao hiệu quả tuyên truyền, vận động, đưa chủ trương, chính sách đến từng nhóm đối tượng, góp phần tạo sự đồng thuận xã hội. Đồng thời, họ còn tham gia trực tiếp vào quá trình giải thích, tháo gỡ những vướng mắc nảy sinh trong quá trình thực hiện chính sách ở cơ sở; tham gia hòa giải các mâu thuẫn trong cộng đồng, góp phần giữ gìn ổn định xã hội từ sớm, từ xa. Thông qua mối liên hệ chặt chẽ với các tổ chức đoàn thể, ĐUV nữ phát huy hiệu quả các phong trào quần chúng, tạo sự lan tỏa rộng rãi. Họ cũng là kênh phản ánh trung thực tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân, giúp cấp ủy kịp thời điều chỉnh chủ trương cho phù hợp. Bên cạnh đó, việc duy trì đối thoại, tiếp xúc trực tiếp với người dân góp phần củng cố niềm tin và tăng cường mối quan hệ gắn bó giữa Đảng với Nhân dân. Chính sự mềm dẻo trong phương thức vận động đã làm nổi bật vai trò của ĐUV nữ trong củng cố khối đại đoàn kết ở cơ sở.

Ba là, đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã có vai trò to lớn trong thúc đẩy phát triển KT - XH, nhất là các lĩnh vực gắn với phụ nữ và nông thôn.

Đội ngũ đảng ủy viên nữ góp phần quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển KT - XH thông qua việc tham gia lãnh đạo, chỉ đạo các chương trình, nhiệm vụ cụ thể ở địa phương. Sự tham gia tích cực trong việc chỉ đạo các phong trào phát triển kinh tế hộ, kinh tế hợp tác, nâng cao thu nhập và cải thiện đời sống Nhân dân. Đồng thời, họ quan tâm đến các vấn đề như bình đẳng giới, an sinh xã hội, giáo dục, y tế và bảo vệ trẻ em, giúp quá trình phát

triển mang tính bao trùm hơn. Việc gắn kết giữa phát triển kinh tế với tiến bộ xã hội giúp hạn chế những bất cập phát sinh, bảo đảm sự ổn định lâu dài. Bên cạnh đó, ĐUV nữ còn góp phần thúc đẩy sự tham gia của cộng đồng vào các chương trình phát triển, nâng cao tính bền vững của kết quả đạt được. Nhờ đó, vai trò của họ không chỉ thể hiện ở thúc đẩy tăng trưởng mà còn ở định hình chất lượng phát triển ở cơ sở.

Bốn là, ĐNĐUV nữ cấp xã có vai trò quan trọng trong công tác xây dựng Đảng và xây dựng HTCT ở cơ sở vững mạnh.

ĐNĐUV nữ tham gia trực tiếp vào các nội dung cốt lõi của công tác xây dựng Đảng như tổ chức, cán bộ, kiểm tra, giám sát và nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, góp phần giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của cấp ủy. Với phong cách làm việc cẩn trọng, trách nhiệm, ĐUV nữ thường phát huy tốt vai trò trong kiểm tra, giám sát, qua đó góp phần phòng ngừa vi phạm và nâng cao tính minh bạch trong tổ chức đảng. Bên cạnh đó, họ còn tham gia vào quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là phát hiện và bồi dưỡng nguồn CBN kế cận, bảo đảm tính kế thừa và phát triển. Thông qua sinh hoạt đảng, ĐUV nữ góp phần nâng cao chất lượng thảo luận, tăng tính dân chủ và tính chiến đấu của tổ chức. Việc nêu gương về đạo đức, lối sống và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ này tạo tác động tích cực trong toàn Đảng bộ. Thông qua việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ theo từng cương vị, chức vụ được giao, đội ngũ này trực tiếp góp phần xây dựng và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của HTCT cơ sở.

Năm là, ĐNĐUV nữ cấp xã có vai trò to lớn trong đổi mới quản lý địa phương và thích ứng với bối cảnh mới.

ĐNĐUV nữ góp phần thúc đẩy quá trình đổi mới quản lý địa phương thông qua việc tham gia định hình phương thức lãnh đạo, điều hành theo hướng linh hoạt, hiệu quả. Đội ngũ này tham gia tích cực trong cải cách hành chính, chuyển đổi số và nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ công. Đồng thời, họ góp

phần thúc đẩy tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và cải thiện mối quan hệ giữa chính quyền với người dân. Với sự mềm dẻo, linh hoạt, khả năng kết nối, phối hợp trong xử lý công việc, ĐUV nữ góp phần giảm bớt tính khô cứng trong hoạt động quản lý, nâng cao hiệu quả điều hành ở cơ sở. Bên cạnh đó, ĐUV nữ còn thể hiện sự thích ứng nhanh với những yêu cầu mới, góp phần tăng tính linh hoạt của bộ máy. Qua đó, họ trở thành nhân tố quan trọng trong quá trình xây dựng cơ chế quản lý hiện đại ở địa phương.

Sáu là, ĐNĐUV nữ cấp xã có vai trò nêu gương và lan tỏa giá trị xã hội.

ĐNĐUV nữ không chỉ thực hiện chức năng lãnh đạo mà còn giữ vai trò nêu gương và lan tỏa các giá trị tích cực trong xã hội. Sự hiện diện của họ trong cấp ủy thể hiện rõ nguyên tắc bình đẳng giới, góp phần khẳng định vị trí của phụ nữ trong HTCT. Tinh thần trách nhiệm, sự tận tụy và phong cách làm việc gần dân của ĐUV nữ đã góp phần tạo dựng niềm tin trong Nhân dân. Đồng thời, ĐUV nữ còn góp phần lan tỏa các giá trị đạo đức, lối sống, tinh thần vượt khó và sự cân bằng giữa gia đình với xã hội. Họ là hình mẫu về người phụ nữ trong thời kỳ mới, từ đó góp phần định hướng nhận thức giá trị xã hội trong xã hội hiện đại. Việc khẳng định vai trò của phụ nữ trong lãnh đạo không chỉ có ý nghĩa về mặt xã hội mà còn làm phong phú thêm phương thức quản lý ở cơ sở. ĐUV nữ còn là người truyền cảm hứng cho thế hệ trẻ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận có chất lượng.

2.1.3.3. Đặc điểm của đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Trên cơ sở khái niệm ĐUV nữ cấp xã đã được luận giải ở trên, đồng thời xuất phát từ thực tiễn tổ chức và hoạt động của HTCT cấp xã ở tỉnh Hưng Yên sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, ĐNĐUV nữ cấp xã của tỉnh có những đặc điểm vừa mang tính phổ biến của đội ngũ cấp uỷ cấp xã nói chung, vừa mang những nét đặc thù riêng về giới và về điều kiện kinh tế - xã hội, văn hoá của địa phương.

Một là, gắn bó mật thiết với cơ sở, gần dân, sát dân, có điều kiện phát huy lợi thế trong tiếp cận, nắm bắt những vấn đề xã hội liên quan đến phụ nữ, trẻ em, gia đình và cộng đồng.

Đội ngũ ĐUV nữ cấp xã hoạt động trong không gian chính trị - xã hội gắn trực tiếp với đời sống cộng đồng, vì vậy sự gắn bó thường xuyên với cơ sở là một đặc điểm nổi bật. Không chỉ thực hiện chức trách của người đảng ủy viên, họ còn trực tiếp tham gia tuyên truyền, vận động, nắm tình hình và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong đời sống hằng ngày của Nhân dân. Sự hiện diện thường xuyên ở cơ sở giúp ĐUV nữ có điều kiện tiếp nhận thông tin trực tiếp, hiểu rõ hơn những vấn đề cụ thể của địa bàn và phản ánh kịp thời với cấp ủy, góp phần nâng cao chất lượng tham gia lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Đội ngũ này có điều kiện thuận lợi trong tiếp cận, lắng nghe và nắm bắt những vấn đề liên quan trực tiếp đến phụ nữ, trẻ em, gia đình và một số nhóm dễ bị tổn thương, tạo thuận lợi cho họ trong công tác dân vận, hòa giải, tiếp xúc với Nhân dân và phát hiện sớm những vấn đề nảy sinh từ cơ sở. Tuy nhiên, đây không phải là lợi thế mặc nhiên của mọi ĐUV nữ mà phụ thuộc vào phẩm chất, năng lực, kinh nghiệm công tác và môi trường hoạt động của từng người.

Sự tham gia của phụ nữ trong cấp ủy cơ sở còn góp phần bảo đảm cơ cấu và phát huy tiếng nói của nữ giới trong quá trình thảo luận, quyết định các vấn đề của địa phương. Với tư cách là thành viên cấp ủy, ĐUV nữ vừa thực hiện đầy đủ chức trách chung như các ĐUV khác, vừa có điều kiện phản ánh những vấn đề thực tiễn liên quan đến phụ nữ, trẻ em, gia đình và đời sống cộng đồng vào quá trình lãnh đạo, qua đó góp phần bổ sung góc nhìn giới trong hoạch định và tổ chức thực hiện chủ trương ở cơ sở.

Hai là, trình độ ngày càng được chuẩn hóa nhưng chưa đồng đều.

Trong tiến trình chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, trình độ của ĐNĐUV nữ cấp xã ở Hưng Yên đã có những bước phát triển rõ rệt cả về học vấn, chuyên môn và

lý luận chính trị. Hiện nay, phần lớn đội ngũ này đã được đào tạo bài bản, có trình độ đại học và được bồi dưỡng lý luận chính trị theo quy định, tạo nền tảng quan trọng cho việc tham gia lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Sự chuẩn hóa này không chỉ nâng cao năng lực cá nhân mà còn góp phần làm tăng tính chuyên nghiệp trong hoạt động của cấp ủy. Đồng thời, xu hướng trẻ hóa đội ngũ gắn với quy hoạch, đào tạo nguồn đã tạo ra động lực đổi mới về tư duy và phương pháp công tác.

Tuy nhiên, sự phát triển về trình độ chưa hoàn toàn đồng đều giữa các địa bàn và giữa các cá nhân. Sự chênh lệch thể hiện ở khả năng tiếp cận tri thức mới, kỹ năng quản lý hiện đại và năng lực ứng dụng công nghệ trong thực thi công vụ. Một bộ phận ĐUV nữ, nhất là ở khu vực nông thôn, còn hạn chế trong thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số, cải cách hành chính và quản lý theo hướng hiện đại. Bên cạnh đó, năng lực phân tích chính sách, tư duy lãnh đạo, quản lý và xử lý các tình huống phức tạp cũng chưa đồng đều. Trong điều kiện yêu cầu đối với cán bộ nữ tham gia lãnh đạo ở cơ sở ngày càng cao, khả năng tiếp cận đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và nâng cao năng lực số có ý nghĩa quan trọng đối với việc phát huy vai trò của ĐUV nữ. Những khác biệt về điều kiện công tác, trách nhiệm gia đình và cơ hội tham gia đào tạo, bồi dưỡng tác động đến khả năng phát triển năng lực của từng cá nhân.

Ba là, có xu hướng trẻ hóa và trưởng thành từ phong trào cơ sở, giàu kinh nghiệm thực tiễn.

Đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở Hưng Yên ngày càng được trẻ hóa. Cùng với yêu cầu tinh gọn bộ máy, ĐNĐUV nữ đang sự chuyển giao thế hệ. Trong nhiệm kỳ 2015-2020 tỷ lệ ĐUV nữ có độ tuổi từ 30-50 là 82%, nhiệm kỳ 2020-2025 tỷ lệ này là 85%; nhiệm kỳ 2025 - 2030, tỷ lệ ĐUV nữ ở nhóm từ 30 đến 50 tuổi, chiếm hơn 80% [PL1;2]. Phần lớn ĐUV nữ được trưởng thành từ phong trào quần chúng và hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở. Đây là đặc điểm mang tính nền tảng, tạo nên sự gắn kết hữu cơ giữa ĐNĐUV nữ với đời sống xã hội. Quá trình trưởng thành từ phong trào

giúp họ tích lũy kinh nghiệm thực tiễn phong phú, đặc biệt trong công tác vận động quần chúng, tổ chức phong trào và xử lý các tình huống cụ thể.

Phần lớn ĐUV nữ hiện nay có khả năng thích ứng linh hoạt, xử lý công việc theo tình huống cụ thể, không rập khuôn máy móc. Họ có kỹ năng giao tiếp xã hội tốt, hiểu rõ tâm lý cộng đồng và có khả năng huy động sự tham gia của người dân. Bên cạnh đó, họ cũng có xu hướng đề cao hiệu quả, chú trọng kết quả cụ thể hơn là hình thức trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Đây là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của cấp ủy cơ sở. Sự kết hợp giữa kinh nghiệm thực tiễn từ phong trào và quá trình đào tạo bổ sung đã tạo nên một ĐNĐUV nữ vừa “chắc cơ sở” vừa có khả năng phát triển.

Bốn là, chịu tác động mạnh của quá trình cải cách tổ chức bộ máy, môi trường quản lý và những đặc thù về giới.

ĐNĐUV nữ cấp xã ở Hưng Yên đang chịu tác động trực tiếp từ quá trình cải cách tổ chức bộ máy và đổi mới mô hình chính quyền địa phương theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Việc sắp xếp đơn vị hành chính và triển khai mô hình chính quyền địa phương 02 cấp làm thay đổi đáng kể không gian, phạm vi và phương thức hoạt động ở cấp xã. Điều này đặt ra yêu cầu cao hơn về năng lực tổng hợp, khả năng xử lý công việc đa lĩnh vực, phối hợp và trách nhiệm cá nhân. Đối với ĐUV nữ, môi trường công tác mới vừa mở ra cơ hội phát huy năng lực, vừa đòi hỏi khả năng thích ứng nhanh với yêu cầu ngày càng cao của công tác lãnh đạo ở cơ sở. Sự gia tăng cường độ công việc và tính phức tạp trong quản lý đặt ra yêu cầu ĐUV nữ phải chủ động nâng cao năng lực, đổi mới phương pháp công tác và thích ứng với các yêu cầu như chuyển đổi số, cải cách thủ tục hành chính, quản lý minh bạch và trách nhiệm giải trình. Quá trình này đòi hỏi không chỉ trình độ chuyên môn mà còn khả năng học tập liên tục, chủ động xử lý công việc và phối hợp hiệu quả với các chủ thể trong hệ thống chính trị ở cơ sở.

ĐUV nữ còn chịu tác động của sự đan xen giữa trách nhiệm công vụ và trách nhiệm gia đình. Trong những điều kiện nhất định, trách nhiệm chăm sóc gia đình, con cái và người thân có thể ảnh hưởng đến quỹ thời gian, khả năng tham gia các hoạt động công tác ngoài giờ, học tập, bồi dưỡng và mức độ tập trung cho nhiệm vụ. Ngược lại, sự chia sẻ, hỗ trợ từ gia đình và môi trường công tác dân chủ, bình đẳng, tạo cơ hội phát triển sẽ giúp ĐUV nữ có điều kiện phát huy tốt hơn năng lực và vai trò của mình. Vì vậy, yếu tố giới và trách nhiệm gia đình cần được nhìn nhận chủ yếu là những điều kiện tác động đến quá trình hình thành và phát huy chất lượng ĐUV nữ, không phải là tiêu chí riêng để đánh giá chất lượng.

ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên vừa mang những đặc điểm chung của ĐUV cấp xã, vừa có những nét đặc thù gắn với vị thế tham gia lãnh đạo của phụ nữ, khả năng phản ánh góc nhìn giới trong hoạt động lãnh đạo, cũng như sự tác động đan xen giữa trách nhiệm công vụ và trách nhiệm gia đình.

2.2. CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HƯNG YÊN - KHÁI NIỆM, YẾU TỐ QUY ĐỊNH VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ

2.2.1. Khái niệm

Trên cơ sở khái niệm, vai trò và đặc điểm của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đã được trình bày, việc tiếp tục làm rõ khái niệm chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã là nội dung lý luận cốt lõi, đặc biệt quan trọng để xác định nội hàm, tiêu chí đánh giá, phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ này trong giai đoạn hiện nay.

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, *chất lượng* là một phạm trù triết học, phản ánh tổng hợp những thuộc tính cơ bản, bản chất, làm cho sự vật, hiện tượng này khác với sự vật, hiện tượng khác. Theo Đại Từ điển Tiếng Việt, *chất lượng* được định nghĩa là “*những đặc tính tạo nên giá trị và phẩm chất của một con người hay sự vật; là yếu tố cốt lõi để nhận diện bản chất và phân biệt đối tượng này với đối tượng khác*” [36, tr.331].

Chất lượng không chỉ được nhận diện bởi việc một sự vật có những thuộc tính gì, mà quan trọng hơn là mức độ đáp ứng của những thuộc tính đó đối với những yêu cầu đặt ra trong một điều kiện và hoàn cảnh nhất định. Đối với con người, chất lượng được biểu hiện trong quá trình hoạt động và được kiểm chứng thông qua khả năng thực hiện chức trách, nhiệm vụ và kết quả hoạt động thực tiễn. Do đó, khi nghiên cứu chất lượng của một đội ngũ cán bộ, cần đặt đội ngũ đó trong mối quan hệ với vị trí, chức trách, nhiệm vụ và yêu cầu thực tiễn mà đội ngũ phải đáp ứng.

Trên cơ sở kế thừa các quan niệm nêu trên và xuất phát từ vị trí, chức trách, nhiệm vụ của ĐUV nữ cấp xã, có thể quan niệm: *Chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là mức độ đáp ứng của đội ngũ đảng ủy viên nữ đối với yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đảng ủy viên cấp xã trong lãnh đạo, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ở cơ sở trong từng giai đoạn.*

Khái niệm trên thể hiện các phương diện cơ bản sau:

Một là, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã trước hết phản ánh mức độ đáp ứng yêu cầu của đội ngũ đối với vị trí, chức trách, nhiệm vụ được giao. ĐUV cấp xã là thành viên của cấp ủy, tham gia thảo luận, quyết định và tổ chức thực hiện các chủ trương, nghị quyết của cấp ủy; đồng thời, tùy theo chức vụ và lĩnh vực được phân công, trực tiếp tham gia lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở. Vì vậy, chất lượng không thể được xem xét tách rời yêu cầu của chức trách, nhiệm vụ mà ĐUV nữ đảm nhiệm. Một đội ngũ được coi là có chất lượng khi các thành viên có khả năng đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu lãnh đạo, xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị và thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Mức độ đáp ứng ở đây là sự tương quan giữa yêu cầu của chức trách, nhiệm vụ với khả năng và kết quả thực tế của đội ngũ trong từng thời điểm. Cùng một trình độ, khả năng hoặc kết quả công tác, nhưng khi yêu cầu nhiệm vụ thay đổi thì mức độ đáp ứng và do đó sự đánh giá về chất lượng cũng có thể thay đổi. Đây là cơ sở để khẳng định chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã là một phạm trù

động, có tính lịch sử - cụ thể, luôn vận động cùng với yêu cầu xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị và phát triển địa phương.

Hai là, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã là một chỉnh thể thống nhất, được hình thành trên cơ sở chất lượng của từng ĐUV nữ và sự kết hợp, phối hợp giữa các thành viên trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cấp ủy. Số lượng và cơ cấu phù hợp tạo điều kiện về tổ chức; sự thống nhất về mục tiêu, nguyên tắc và phương thức hoạt động tạo nên khả năng phối hợp; chất lượng của từng ĐUV nữ tạo nên nền tảng bên trong của đội ngũ. Tuy nhiên, chất lượng chung của đội ngũ không phải là phép cộng giản đơn chất lượng của từng cá nhân, mà còn phụ thuộc vào khả năng phát huy tổng hợp các nguồn lực, sự đoàn kết, thống nhất và hiệu quả phối hợp trong hoạt động của cấp ủy. Theo đó, khi đánh giá chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã cần đồng thời xem xét phương diện của đội ngũ và phương diện của từng ĐUV nữ, nhưng phải tránh đồng nhất hai phương diện này. Số lượng, cơ cấu phản ánh điều kiện tổ chức của đội ngũ; còn các thuộc tính của từng thành viên và sự vận hành của tập thể phản ánh khả năng đáp ứng yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ.

Ba là, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã được hình thành và phát triển trong quá trình hoạt động thực tiễn. Nó không chỉ nằm ở những thuộc tính sẵn có của mỗi cá nhân mà biểu hiện tập trung ở khả năng chuyển hóa các giá trị cấu thành đội ngũ thành kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của từng ĐUV nữ và hiệu quả hoạt động của tập thể cấp ủy. Trình độ, phẩm chất, kinh nghiệm, khả năng thực hiện nhiệm vụ và những điều kiện khác chỉ thực sự có giá trị khi được phát huy trong quá trình tham gia lãnh đạo, tổ chức thực hiện và giải quyết các vấn đề ở cơ sở. Vì vậy, chất lượng cần được xem xét trong sự thống nhất giữa điều kiện, khả năng và mức độ thực hiện nhiệm vụ trong thực tiễn.

Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ là một căn cứ quan trọng để kiểm chứng mức độ đáp ứng của ĐNĐUV nữ. Tuy nhiên, kết quả không đồng nhất với chất lượng. Kết quả là sự biểu hiện cụ thể, là sản phẩm của quá trình vận

dụng các thuộc tính và khả năng của ĐUV nữ trong những điều kiện nhất định; trong khi chất lượng phản ánh mức độ đáp ứng tổng thể đối với yêu cầu chức trách, nhiệm vụ. Do đó, không thể chỉ căn cứ vào một kết quả công việc riêng lẻ để kết luận đầy đủ về chất lượng của một ĐUV nữ hoặc của cả đội ngũ.

Bốn là, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã vừa mang những yêu cầu chung đối với ĐUV cấp xã, vừa có những điều kiện đặc thù gắn với vị thế của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Đặc thù giới không phải là một thuộc tính mặc nhiên quyết định chất lượng của ĐUV nữ, nhưng có thể tác động đến quá trình hình thành, phát huy và sử dụng chất lượng. Cơ hội tiếp cận đào tạo, bồi dưỡng và phát triển; môi trường công tác; định kiến giới; sự phân công và chia sẻ trách nhiệm gia đình; điều kiện chăm sóc con cái, người thân và sự hỗ trợ của gia đình, đồng nghiệp có thể tạo thuận lợi hoặc đặt ra những rào cản khác nhau đối với quá trình công tác của ĐUV nữ.

Do đó, đánh giá chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã không chỉ xem xét họ như những ĐUV cấp xã nói chung mà cần đặt trong bối cảnh những điều kiện giới cụ thể. Tuy nhiên, yếu tố giới và những điều kiện liên quan là những yếu tố tác động đến chất lượng, không phải là tiêu chuẩn để mặc nhiên xác định một ĐUV nữ có chất lượng cao hay thấp. Chất lượng cuối cùng vẫn phải được xác định trên cơ sở mức độ đáp ứng yêu cầu chức trách, nhiệm vụ trong thực tiễn.

Giữa “chất lượng”, “năng lực” và “uy tín” có quan hệ chặt chẽ nhưng không đồng nhất. *Năng lực* phản ánh khả năng của ĐUV nữ trong việc huy động và vận dụng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cùng các thuộc tính cần thiết để thực hiện chức trách, nhiệm vụ. Vì vậy, năng lực chỉ là một phương diện quan trọng tạo nên khả năng đáp ứng yêu cầu của ĐUV nữ, nhưng không bao quát toàn bộ nội hàm chất lượng. *Uy tín* phản ánh mức độ tín nhiệm, tin cậy và sự thừa nhận của tổ chức, cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với ĐUV nữ. Uy tín được hình thành trên cơ sở nhiều yếu tố, trong đó có phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ và cách ứng xử trong các quan hệ công tác. Do đó, uy tín

là một phương diện biểu hiện và là kết quả tổng hợp của quá trình hoạt động thực tiễn, nhưng không đồng nhất với chất lượng. Tóm lại, chất lượng là mức độ đáp ứng tổng thể của ĐNĐUV nữ đối với yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ; năng lực là khả năng thực hiện chức trách, nhiệm vụ; uy tín là mức độ tín nhiệm, tin cậy và sự thừa nhận của các chủ thể đối với ĐUV nữ. Ba khái niệm có quan hệ biện chứng, tác động qua lại nhưng không thể thay thế cho nhau.

2.2.2. Các yếu tố quy định chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Trên cơ sở khái niệm chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đã được làm rõ, vấn đề có ý nghĩa lý luận quan trọng là xác định những yếu tố quy định chất lượng của đội ngũ này. Chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã không tồn tại biệt lập, mà luôn chịu sự tác động, chi phối của nhiều yếu tố cả khách quan và chủ quan, cả trực tiếp và gián tiếp; trong đó có những yếu tố mang tính phổ biến đối với đội ngũ cấp ủy cấp xã nói chung và những yếu tố mang tính đặc thù gắn với giới và với điều kiện cụ thể của tỉnh Hưng Yên. Chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên được quy định bởi các yếu tố sau:

Một là, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với đội ngũ CBN và cấp ủy nữ.

Đường lối, quan điểm của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước tạo khuôn khổ pháp lý và định hướng chính trị quyết định sự hình thành, phát triển của ĐNĐUV nữ cấp xã. Yếu tố này tích hợp ở các chiến lược của Đảng về công tác phụ nữ, cùng các quy định trong Hiến pháp, Luật Bình đẳng giới và các văn bản hướng dẫn về chuẩn hóa nhân sự cơ sở. Đây thực chất là “khuôn mẫu” về mặt lý luận và pháp lý nhằm định hình các tiêu chí về đạo đức, năng lực và cơ cấu của nữ giới trong bộ máy chính trị địa phương.

Các chủ trương và chính sách xác lập các chuẩn mực về học vấn và khung năng lực cho ĐNĐUV nữ. Bằng việc định rõ các tiêu chuẩn chức danh (như yêu cầu về bằng cấp chuyên môn, trình độ lý luận chính trị hay các chứng chỉ nghiệp vụ quản lý hành chính), chính sách đã kiến tạo một

“ngưỡng” năng lực bắt buộc. Điều này đòi hỏi các nữ cán bộ phải không ngừng học tập và rèn luyện để đáp ứng yêu cầu theo quy định. Ở phương diện này, chính sách đóng vai trò là bộ công cụ “chuẩn hóa”, giúp chuyển dịch các đòi hỏi thực tế của nhiệm vụ chính trị thành các chỉ số cụ thể, đảm bảo các nữ ĐUV có đủ nền tảng trí tuệ và tư duy điều hành để xử lý hiệu quả các vấn đề tại cơ sở.

Đường lối và chính sách cũng quy định về mặt cơ cấu và tạo động lực phát triển chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã. Việc ấn định tỷ lệ nữ trong cấp ủy đã tạo ra tác động tích cực đối với công tác nhân sự: để đạt đủ số lượng mà không làm suy giảm chất lượng, các cấp ủy đảng buộc phải chú trọng khâu tìm kiếm và đào tạo những nhân tố nữ có tiềm năng thực sự. Cơ chế này đóng vai trò như một bộ lọc, giúp chọn lựa ra những nữ ĐUV có bản lĩnh kiên định và năng lực hành động thực tiễn tốt, loại bỏ tình trạng bố trí cán bộ chỉ để “lấp đầy” chỗ trống, từ đó nâng cao chất lượng thực chất của toàn bộ đội ngũ.

Chính sách và pháp luật thiết lập các điều kiện để bảo tồn và phát huy phẩm chất của CBN. Những quy định về ưu đãi riêng biệt (như lộ trình tuổi nghỉ hưu, chế độ hỗ trợ đào tạo hay hỗ trợ đối với nữ cán bộ nuôi con nhỏ...) đóng vai trò là điểm tựa quan trọng giúp giảm thiểu các trở ngại về giới tính. Khi các chính sách giải quyết được những khó khăn đặc thù của giới nữ, các ĐUV nữ sẽ có điều kiện giải phóng sức sáng tạo và cống hiến trọn vẹn cho nhiệm vụ chuyên môn. Cơ chế kiểm tra, giám sát và sát hạch cán bộ định kỳ chính là thước đo công tâm, thúc đẩy sự tu dưỡng và tự rèn luyện liên tục, đảm bảo năng lực của đội ngũ luôn bắt kịp với sự biến động không ngừng của thực tiễn.

Hai là, sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý của Tỉnh ủy, chính quyền cấp tỉnh; của đảng ủy, chính quyền cấp xã đối với ĐNĐUV nữ.

Sự lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý của các cấp ủy, chính quyền là yếu tố quy định trực tiếp đến chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã. Yếu tố này không chỉ giữ vai trò định hướng, thiết lập khuôn khổ pháp lý mà còn quy định, chi phối toàn diện cả quá trình hình thành, phát triển và các bộ phận cấu thành chất

lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã. Trong điều kiện thực hiện chủ trương sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, xây dựng chính quyền địa phương hai cấp, sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy và chính quyền các cấp không chỉ quy định tiêu chuẩn, cơ cấu và chất lượng đội ngũ theo yêu cầu chung của công tác cán bộ mà còn định hướng xây dựng đội ngũ có đủ năng lực lãnh đạo, quản trị địa phương, thích ứng với phương thức quản lý mới và đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn hiện nay.

Trong đó, Tỉnh ủy và chính quyền cấp tỉnh với chức năng lãnh đạo, chỉ đạo ở tầm vĩ mô có vai trò quy định về mục tiêu, tiêu chuẩn, cơ cấu và định hướng phát triển ĐNĐUV nữ trong toàn tỉnh. Thông qua hệ thống nghị quyết, quy định và chính sách về công tác cán bộ, cấp tỉnh tạo ra “khung thể chế” làm căn cứ bắt buộc để các cấp dưới triển khai, qua đó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đầu vào, định hướng phát triển và cơ hội thăng tiến của ĐNĐUV nữ. Đồng thời, Tỉnh ủy giữ vai trò định hướng việc xây dựng đội ngũ đảng ủy viên nữ phù hợp với yêu cầu tổ chức bộ máy mới, bảo đảm sự đồng bộ giữa kiện toàn tổ chức, phát triển nguồn cán bộ nữ với nâng cao chất lượng lãnh đạo ở cấp xã. Thông qua chủ trương về phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số, cải cách hành chính và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, cấp tỉnh tạo ra những yêu cầu mới về trình độ, năng lực lãnh đạo, năng lực quản trị và khả năng thích ứng của đội ngũ đảng ủy viên nữ.

Ở cấp xã, đảng ủy và chính quyền là chủ thể trực tiếp cụ thể hóa và triển khai thực hiện các nội dung của công tác cán bộ, tác động trực tiếp đến trình độ, năng lực, phẩm chất và hiệu quả thực hiện chức trách của từng ĐUV nữ. Mức độ chặt chẽ, khoa học và khách quan trong lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý ở cấp xã sẽ quyết định việc các tiêu chuẩn, định hướng của cấp trên có được hiện thực hóa thành chất lượng thực chất hay không. Đặc biệt, hiện nay, đảng ủy và chính quyền cấp xã được giao nhiều thẩm quyền và trách nhiệm hơn trong lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển địa phương. Do đó, mức độ đổi mới trong lãnh đạo, chỉ đạo của cấp xã

sẽ tác động trực tiếp đến quá trình rèn luyện, phát triển và phát huy năng lực của đội ngũ đảng ủy viên nữ.

Bên cạnh đó, môi trường lãnh đạo và quản trị do cấp ủy, chính quyền các cấp tạo lập có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ. Một môi trường dân chủ, công khai, minh bạch, đề cao đổi mới sáng tạo, khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đồng thời gắn với chuyển đổi số, cải cách hành chính và quản trị hiện đại sẽ tạo điều kiện để ĐNĐUV nữ phát huy phẩm chất, năng lực và sở trường. Ngược lại, nếu môi trường làm việc còn biểu hiện hành chính hóa, cục bộ, thiếu phân cấp rõ ràng hoặc chậm đổi mới phương thức lãnh đạo thì sẽ hạn chế động lực cống hiến và sự phát triển của đội ngũ.

Sự lãnh đạo của Tỉnh ủy và cấp ủy cấp xã không chỉ tác động đến từng cá nhân đảng ủy viên nữ mà còn quyết định chất lượng của cả đội ngũ thông qua việc xây dựng cơ cấu hợp lý, phát huy sức mạnh tập thể và tạo sự thống nhất trong hoạt động của cấp ủy. Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, yếu tố này càng có ý nghĩa quyết định bởi chất lượng của đội ngũ không chỉ phụ thuộc vào năng lực của từng thành viên mà còn phụ thuộc vào khả năng phối hợp, phân công, kiểm soát quyền lực và phát huy trí tuệ tập thể trong thực hiện chức năng lãnh đạo của cấp ủy.

Ba là, quá trình tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện và bản thân Đảng ủy viên nữ cấp xã.

Đây là yếu tố chủ quan, giữ vai trò trực tiếp trong việc hình thành, phát triển và phát huy chất lượng của mỗi ĐUV nữ. Nếu các yếu tố khách quan tạo ra môi trường, điều kiện và cơ hội thì bản thân ĐUV nữ là chủ thể tiếp nhận, chuyển hóa và sử dụng những điều kiện đó để hoàn thiện mình, đáp ứng yêu cầu chức trách, nhiệm vụ. Vì vậy, trong cùng một môi trường công tác, chất lượng của mỗi ĐUV nữ có thể khác nhau, trước hết phụ thuộc vào ý thức chính trị và động cơ phấn đấu của ĐUV nữ. Nhận thức đúng về vị trí, vai trò, trách nhiệm của người ĐUV giúp mỗi cá nhân xác định rõ mục tiêu phấn

đầu, đặt lợi ích của tổ chức, tập thể và Nhân dân lên trên lợi ích cá nhân, từ đó chủ động khắc phục hạn chế, không ngừng hoàn thiện bản thân. Ngược lại, nếu thiếu ý thức tự giác, tâm lý thụ động, trông chờ vào sự đào tạo, bố trí của tổ chức thì những điều kiện khách quan thuận lợi cũng khó chuyển hóa thành chất lượng thực tế.

Tự học tập, cập nhật tri thức và tự bồi dưỡng là phương thức quan trọng để ĐUV nữ chủ động đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác lãnh đạo ở cơ sở. Trong điều kiện tổ chức bộ máy, phương thức quản trị và yêu cầu nhiệm vụ có nhiều thay đổi, kiến thức được trang bị ban đầu không thể đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn. ĐUV nữ phải thường xuyên cập nhật chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; bổ sung kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao khả năng ứng dụng công nghệ và thích ứng với phương thức làm việc trên môi trường số. Quan trọng hơn là khả năng chuyển hóa tri thức thành phương pháp xử lý công việc phù hợp với thực tiễn cơ sở.

Tu dưỡng, rèn luyện thông qua thực tiễn là quá trình trực tiếp hình thành và củng cố chất lượng của ĐUV nữ. Hoạt động ở cấp xã thường xuyên đặt cán bộ trước những vấn đề cụ thể, đa dạng, đòi hỏi xử lý hài hòa giữa nguyên tắc và thực tiễn, giữa yêu cầu của tổ chức với lợi ích chính đáng của Nhân dân. Qua thực tiễn, ĐUV nữ có điều kiện kiểm nghiệm kiến thức, rút kinh nghiệm, điều chỉnh phương pháp làm việc và hoàn thiện khả năng xử lý tình huống. Vì vậy, thực tiễn không chỉ là nơi sử dụng chất lượng đã có mà còn là môi trường trực tiếp tạo dựng và phát triển chất lượng.

Đối với ĐUV nữ, quá trình này còn gắn với khả năng chủ động thích ứng trước yêu cầu vừa thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ, vừa giải quyết trách nhiệm gia đình và các quan hệ xã hội. Điều đó đặt ra yêu cầu về khả năng tổ chức công việc, quản lý thời gian, xác định thứ tự ưu tiên và duy trì sự chủ động. Sự hỗ trợ của gia đình và môi trường công tác có thể tạo điều kiện thuận lợi, nhưng ý thức tự chủ và khả năng tổ chức công việc của mỗi cá nhân mới quyết định khả năng biến những điều kiện đó thành hiệu quả thực

tế. Đặc biệt, trong bối cảnh đổi mới tổ chức bộ máy, vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và đẩy mạnh chuyển đổi số, ĐUV nữ phải liên tục học hỏi, đổi mới tư duy và phương pháp công tác. Khả năng nhận diện sự thay đổi, chủ động tiếp cận cái mới, điều chỉnh cách làm và rút kinh nghiệm từ thực tiễn là điều kiện quan trọng để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao.

Bản thân ĐUV nữ và quá trình tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện tác động đến chất lượng thông qua cơ chế tự nhận thức, tự hoàn thiện, vận dụng thực tiễn, tự điều chỉnh và thích ứng. Đây là yếu tố có tính chủ động cao, bởi tổ chức có thể tạo môi trường, cơ hội và điều kiện, nhưng không thể thay thế sự tự giác phấn đấu của mỗi cá nhân. Vì vậy, kết hợp giữa đào tạo, bồi dưỡng của tổ chức với tự học tập, tự rèn luyện của ĐUV nữ có ý nghĩa quan trọng đối với quá trình nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên.

Bốn là, chất lượng, hiệu quả thực hiện công tác cán bộ đối với ĐNĐUV nữ cấp xã.

Chất lượng, hiệu quả thực hiện công tác cán bộ đối với ĐNĐUV nữ cấp xã là yếu tố trực tiếp quy định chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã, bởi đây là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của các cấp ủy, chính quyền nhằm hình thành, phát triển và hoàn thiện đội ngũ này. Chất lượng ĐNĐUV nữ không chỉ phụ thuộc vào tiêu chuẩn hay chủ trương, mà phụ thuộc quyết định vào việc các nội dung công tác cán bộ có được triển khai đầy đủ, đồng bộ, đúng quy trình và thực chất hay không.

Công tác tạo nguồn, quy hoạch là yếu tố trực tiếp quy định chất lượng đầu vào của ĐNĐUV nữ cấp xã, thông qua việc xác định và chuẩn bị lực lượng kế cận cho đội ngũ. Trong đó, tạo nguồn quy định phạm vi và chất lượng ban đầu của đội ngũ CBN được lựa chọn; nếu nguồn được phát hiện rộng, gắn với thực tiễn và có sự sàng lọc qua rèn luyện thì sẽ bảo đảm tính đa dạng, tiềm năng và khả năng phát triển của ĐNĐUV nữ. Ngược lại, nếu tạo nguồn khép kín, thiếu chủ động hoặc không gắn với thực tiễn sẽ làm hạn chế chất lượng đầu vào, dẫn đến tình trạng thiếu hụt CBN có triển vọng. Trên cơ

sở đó, công tác quy hoạch quy định việc lựa chọn, sắp xếp và định hướng phát triển đối với đội ngũ CBN trong tương lai.

Việc đưa CBN vào quy hoạch không chỉ phản ánh sự đánh giá về phẩm chất, năng lực hiện tại mà còn quy định cơ hội được đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng trong các vị trí lãnh đạo. Nếu quy hoạch được thực hiện khoa học, công khai, đúng tiêu chuẩn và gắn với yêu cầu nhiệm vụ sẽ tạo ra nguồn đầu vào có chất lượng, bảo đảm tính kế thừa và phát triển liên tục của ĐNĐUV nữ. Ngược lại, quy hoạch mang tính hình thức, thiếu tầm nhìn hoặc không dựa trên thực chất sẽ làm sai lệch việc lựa chọn, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và cơ cấu của đội ngũ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển quy định trực tiếp đến việc hình thành năng lực, từ đó quyết định chất lượng hoạt động của ĐNĐUV nữ cấp xã. Trong đó, đào tạo, bồi dưỡng giữ vai trò then chốt trong việc trang bị và nâng cao trình độ, năng lực cho ĐUV nữ. Nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo nếu được xây dựng phù hợp, thiết thực, gắn với yêu cầu nhiệm vụ và tình hình thực tiễn sẽ giúp ĐUV nữ hoàn thiện tri thức lý luận, chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và xử lý tình huống. Nếu đào tạo dàn trải, nặng về lý thuyết, thiếu gắn kết với thực tiễn sẽ làm cho quá trình nâng cao năng lực mang tính hình thức, không chuyển hóa thành chất lượng thực tế trong công tác.

Công tác luân chuyển giữ vai trò quan trọng trong việc kiểm nghiệm, rèn luyện và phát triển năng lực thực tiễn của ĐUV nữ. Thông qua luân chuyển, ĐUV nữ được đặt trong những môi trường, lĩnh vực và điều kiện công tác khác nhau, qua đó tích lũy kinh nghiệm, nâng cao khả năng thích ứng, tư duy toàn diện và năng lực lãnh đạo. Luân chuyển đúng mục tiêu, đúng đối tượng và gắn với quy hoạch sẽ góp phần phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả CBN có triển vọng, đồng thời khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ. Ngược lại, nếu luân chuyển mang tính hình thức, không gắn với yêu cầu rèn luyện hoặc bố trí không phù hợp sẽ không phát huy được tác dụng, thậm chí làm gián đoạn quá trình phát triển của ĐUV nữ.

Công tác bố trí, sử dụng, đánh giá cán bộ là khâu có ý nghĩa quyết định đến việc phát huy năng lực và sở trường của ĐUV nữ. Việc phân công, sắp xếp đúng người, đúng việc, phù hợp với năng lực, điều kiện và đặc thù giới sẽ tạo điều kiện để ĐUV nữ phát huy tối đa khả năng, nâng cao hiệu quả công tác. Đánh giá cán bộ là khâu trung tâm, có tính chi phối đến các nội dung khác của công tác cán bộ. Việc đánh giá ĐUV nữ nếu bảo đảm khách quan, toàn diện, dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ và uy tín thực tế sẽ phản ánh đúng chất lượng, làm cơ sở cho quy hoạch, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ. Ngược lại, đánh giá hình thức, nể nang hoặc cảm tính sẽ dẫn đến sai lệch trong bố trí, sử dụng, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng ĐNĐUV nữ.

Công tác kiểm tra, giám sát, khen thưởng và kỷ luật là những nội dung bảo đảm cho công tác cán bộ được thực hiện nghiêm túc, đúng định hướng. Kiểm tra, giám sát thường xuyên giúp kịp thời phát hiện, chấn chỉnh hạn chế; khen thưởng, kỷ luật công minh tạo động lực và áp lực cần thiết để ĐUV nữ không ngừng rèn luyện, nâng cao chất lượng. Ở cấp tỉnh, hoạt động kiểm tra, giám sát mang tính định hướng và điều chỉnh, góp phần bảo đảm sự thống nhất trong thực hiện chủ trương, chính sách về CBN nói chung, ĐUV nữ nói riêng. Ở cấp xã, kiểm tra, giám sát được thực hiện thường xuyên, trực tiếp đối với từng ĐUV nữ, từ đó tác động đến ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm và hiệu quả công tác. Khi cơ chế kiểm tra, giám sát được thực hiện nghiêm túc, đồng bộ giữa các cấp, nó tạo ra áp lực và động lực buộc ĐNĐUV nữ phải thường xuyên rèn luyện, nâng cao chất lượng.

Năm là, điều kiện kinh tế - xã hội, văn hóa và môi trường công tác ở tỉnh Hưng Yên.

Điều kiện KT - XH, văn hóa và môi trường công tác tạo lập không gian hoạt động, cơ hội phát triển và điều kiện để chất lượng ĐUV nữ cấp xã được hình thành, phát huy. Chất lượng ĐUV nữ không tồn tại biệt lập mà chịu tác động của những điều kiện cụ thể của địa phương. Nó không trực tiếp tạo ra chất lượng, nhưng định hình yêu cầu nhiệm vụ, tạo cơ hội và điều kiện để

chất lượng được phát huy. Cơ chế tác động chủ yếu là tạo lập môi trường, hình thành yêu cầu, cung cấp điều kiện, mở rộng hoặc hạn chế khả năng phát huy chất lượng của ĐUV nữ.

Sự phát triển kinh tế, đô thị hóa, chuyển dịch cơ cấu lao động, xây dựng nông thôn mới, bảo đảm an sinh xã hội và những vấn đề mới phát sinh ở cơ sở đặt ra yêu cầu ngày càng cao về tư duy lãnh đạo, kiến thức quản lý, khả năng nắm tình hình và xử lý các quan hệ xã hội của ĐUV nữ. Đặc điểm văn hóa và các quan hệ xã hội ở địa phương vừa có thể tạo thuận lợi, vừa có thể trở thành rào cản đối với việc phát huy chất lượng ĐUV nữ. Những giá trị tích cực về tinh thần cộng đồng, trách nhiệm xã hội và sự đồng thuận tạo nền tảng thuận lợi cho việc gần dân, vận động và tập hợp Nhân dân. Ngược lại, những quan niệm truyền thống hoặc định kiến về vai trò giới có thể ảnh hưởng đến cơ hội tham gia, mức độ tự tin và khả năng khẳng định vai trò lãnh đạo của phụ nữ.

Môi trường công tác trực tiếp có ý nghĩa quan trọng đối với khả năng phát huy chất lượng của từng ĐUV nữ. Môi trường dân chủ, đoàn kết, minh bạch, phân công nhiệm vụ rõ ràng, đánh giá khách quan và tạo điều kiện phát huy sở trường sẽ thúc đẩy tính chủ động, trách nhiệm và sáng tạo. Ngược lại, môi trường thiếu dân chủ, phân công chưa hợp lý hoặc đánh giá nặng về hình thức có thể hạn chế cơ hội tham gia, cống hiến và trưởng thành của cán bộ nữ. Trong điều kiện chuyển đổi số và đổi mới phương thức quản trị ở cơ sở, cơ sở vật chất, phương tiện làm việc và hạ tầng số cũng ngày càng tác động rõ đến khả năng thực hiện nhiệm vụ. Điều kiện thông tin, công nghệ và phương tiện phù hợp giúp ĐUV nữ cập nhật tri thức, phối hợp và xử lý công việc hiệu quả hơn.

Sáu là, yếu tố giới, môi trường gia đình và sự hỗ trợ xã hội đối với ĐUV nữ cấp xã.

Đây là nhóm yếu tố thể hiện rõ hơn tính đặc thù của đối tượng nghiên cứu. Tuy nhiên, giới tính không quyết định trực tiếp chất lượng và không thể được sử dụng để mặc nhiên suy đoán phẩm chất, năng lực của cá nhân. Tác

động của yếu tố giới chủ yếu thể hiện thông qua những cơ hội, rào cản và kỳ vọng xã hội khác nhau mà phụ nữ có thể gặp phải trong quá trình tham gia lãnh đạo, học tập, rèn luyện và thực hiện chức trách.

Quan niệm và định kiến giới có thể ảnh hưởng đến cơ hội tham gia và khẳng định vai trò lãnh đạo của phụ nữ ở cơ sở. Môi trường tổ chức bảo đảm bình đẳng, coi trọng năng lực thực chất và đánh giá công bằng sẽ tạo điều kiện để ĐUV nữ phát huy trình độ, năng lực và kinh nghiệm. Ngược lại, những định kiến hoặc cách nhìn nhận khuôn mẫu về vai trò phụ nữ có thể trở thành rào cản đối với cơ hội đào tạo, bồi dưỡng, thử thách và phát triển.

Bên cạnh đó, phân bổ trách nhiệm trong gia đình có thể ảnh hưởng đến quỹ thời gian và nguồn lực dành cho công tác, học tập, bồi dưỡng của ĐUV nữ. Tuy nhiên, không nên coi trách nhiệm gia đình là hạn chế cố hữu của cán bộ nữ. Tác động thực tế phụ thuộc vào cách thức phân bổ trách nhiệm, khả năng tổ chức công việc và mức độ hỗ trợ của gia đình. Sự hỗ trợ của gia đình, đồng nghiệp, tổ chức và môi trường xã hội có thể tạo điều kiện để ĐUV nữ yên tâm công tác, đầu tư cho học tập, phát huy năng lực và trưởng thành. Những điều kiện này không thay thế nỗ lực cá nhân mà góp phần chuyển hóa tiềm năng thành năng lực thực hiện nhiệm vụ và kết quả công tác.

Đáng chú ý, yếu tố giới, gia đình và hỗ trợ xã hội có sự tương tác với các yếu tố khác. Môi trường tổ chức bình đẳng có thể giảm tác động của định kiến giới; sự hỗ trợ của gia đình tạo điều kiện cho học tập, rèn luyện; ngược lại, khả năng tổ chức công việc của cá nhân có thể giúp giảm áp lực từ trách nhiệm gia đình. Vì vậy, tính đặc thù giới của ĐUV nữ không nằm ở những phẩm chất hay năng lực mặc nhiên khác biệt với nam giới, mà chủ yếu ở những điều kiện và bối cảnh giới tác động đến quá trình hình thành và phát huy chất lượng.

Như vậy, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên chịu sự quy định của tổng hợp các yếu tố thể chế, sự lãnh đạo của các chủ thể, công tác cán bộ, bản thân ĐUV nữ, điều kiện kinh tế - xã hội, văn hóa, môi trường

công tác và những điều kiện đặc thù về giới, gia đình, xã hội. Các yếu tố tác động qua lại, trong đó yếu tố chủ quan của ĐUV nữ giữ vai trò trực tiếp trong việc tiếp nhận, chuyển hóa và phát huy các điều kiện khách quan thành chất lượng thực tế; các yếu tố khách quan tạo môi trường, yêu cầu, cơ hội và điều kiện để chất lượng được hình thành, phát triển và sử dụng.

2.2.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Tiêu chí đánh giá chất lượng là công cụ định lượng và định tính dùng để nhận diện, đo lường mức độ đạt được của đối tượng nghiên cứu so với yêu cầu đặt ra. Trên cơ sở khái niệm và các yếu tố quy định chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đã được luận giải, việc xác định hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ này là yêu cầu khách quan, có ý nghĩa quyết định đối với việc đánh giá đúng thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ. Chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên được đánh giá dựa trên các tiêu chí sau:

Một là, mức độ bảo đảm số lượng và cơ cấu ĐUV nữ trong cấp ủy cấp xã.

Đây là tiêu chí phản ánh mức độ bảo đảm về quy mô và cơ cấu nữ trong cấp ủy, tạo điều kiện để cấp ủy thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ và bảo đảm tính kế thừa, phát triển. *Về số lượng*, tập trung đánh giá tỷ lệ ĐUV nữ trong tổng số cấp ủy viên, mức độ đáp ứng yêu cầu về cơ cấu nữ và sự ổn định của số lượng qua các nhiệm kỳ. *Về cơ cấu*, xem xét tương quan về độ tuổi, trình độ, lĩnh vực công tác, chức vụ và cơ cấu nguồn cán bộ nữ. Cơ cấu hợp lý không chỉ bảo đảm sự tham gia của phụ nữ trong cấp ủy mà còn tạo điều kiện để phát huy năng lực của ĐUV nữ ở những lĩnh vực công tác khác nhau.

Các chỉ báo chủ yếu gồm: tỷ lệ nữ trong BCH đảng bộ cấp xã; mức độ đáp ứng yêu cầu về cơ cấu nữ; cơ cấu độ tuổi, trình độ, lĩnh vực công tác, chức vụ; mức độ kế thừa giữa các thế hệ và tính ổn định của nguồn cán bộ nữ. Tiêu chí này chủ yếu được đánh giá thông qua số liệu thống kê, hồ sơ cán bộ và các tài liệu có liên quan.

Hai là, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Đây là tiêu chí phản ánh nền tảng chính trị, hệ giá trị đạo đức và sự chuẩn mực trong lối sống của mỗi ĐUV nữ, bảo đảm cho quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ luôn đúng định hướng, nguyên tắc và vì lợi ích chung. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống có quan hệ chặt chẽ, thống nhất với nhau, là cơ sở hình thành uy tín, sức thuyết phục và khả năng quy tụ quần chúng của ĐUV nữ. Đối với ĐNĐUV nữ cấp xã, tiêu chí này càng có ý nghĩa quan trọng bởi họ trực tiếp công tác, sinh hoạt, thường xuyên tiếp xúc và giải quyết những vấn đề gắn với quyền, lợi ích chính đáng của Nhân dân.

Phẩm chất chính trị biểu hiện ở lòng trung thành tuyệt đối với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và con đường XHCN; có niềm tin vững chắc vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước và sức mạnh của Nhân dân. ĐUV nữ phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, tư duy chính trị nhạy bén, tinh thông đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước để vận dụng đúng đắn, sáng tạo vào thực tiễn địa phương. Phẩm chất chính trị còn thể hiện ở tinh thần trách nhiệm, thái độ tích cực trước những khó khăn, phức tạp; không dao động, giảm sút ý chí, né tránh hoặc đùn đẩy trách nhiệm. Những ĐUV nữ ưu tú phải có khả năng nhận diện và kiên quyết đấu tranh với các quan điểm sai trái, thù địch, biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị; tích cực bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, giữ vững nguyên tắc, lập trường trước những biến động phức tạp của đời sống xã hội.

Đạo đức, lối sống là thước đo giá trị con người, phản ánh rõ nét bản chất, tư cách của người đảng viên và ảnh hưởng trực tiếp đến niềm tin của cán bộ, đảng viên và Nhân dân. Tiêu chí này được thể hiện ở tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc; nếp sống liêm chính, khiêm nhường, giản dị; ý thức thực hành tiết kiệm, phòng, chống tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực. ĐUV nữ phải nghiêm túc chấp hành kỷ luật tổ chức, nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế làm việc; giữ gìn đoàn kết nội bộ; công tâm, khách quan trong đánh giá, xử

lý công việc; không lợi dụng chức vụ, quyền hạn để mưu cầu lợi ích cá nhân. Đạo đức, lối sống còn biểu hiện ở ý thức nêu gương, sự thống nhất giữa lời nói và việc làm, giữa cam kết với kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

Sự chuẩn mực, chân thành, gần gũi, biết lắng nghe cán bộ, đảng viên và Nhân dân giúp ĐUV nữ tạo lập uy tín, củng cố mối quan hệ mật thiết giữa tổ chức đảng với quần chúng. Tiêu chí này được phản ánh qua các chỉ báo chủ yếu như: bản lĩnh chính trị; ý thức tổ chức kỷ luật; tinh thần trách nhiệm; tính liêm chính, công tâm; ý thức nêu gương; tinh thần đoàn kết và thái độ phục vụ Nhân dân. Việc đánh giá phải căn cứ vào nhận xét của tổ chức, kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, đảng viên, ý kiến của Nhân dân và kết quả khảo sát phù hợp, bảo đảm sự thống nhất giữa nhận thức, lời nói với hành động thực tế hằng ngày.

Ba là, trình độ, năng lực và phong cách công tác của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Tiêu chí này phản ánh khả năng đáp ứng yêu cầu về tri thức, kỹ năng và phương thức thực hiện chức trách, nhiệm vụ của ĐUV nữ trong điều kiện thực tiễn cụ thể. Đây là những yếu tố trực tiếp quyết định khả năng tham gia lãnh đạo, tổ chức thực hiện nghị quyết, giải quyết các vấn đề ở cơ sở và mức độ đóng góp của mỗi ĐUV nữ vào chất lượng hoạt động của đảng ủy cấp xã. Trình độ, năng lực và phong cách công tác có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại; trong đó, trình độ là nền tảng, năng lực là khả năng chuyển hóa kiến thức thành kết quả thực tiễn, phong cách công tác là phương thức sử dụng trình độ và năng lực trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

Về trình độ, tập trung đánh giá trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước và khả năng thường xuyên cập nhật kiến thức mới của ĐUV nữ. Trình độ chuyên môn phải phù hợp với vị trí công tác, lĩnh vực được phân công phụ trách và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ ở cấp xã. Trình độ lý luận chính trị thể hiện ở khả năng nắm vững, vận dụng đúng đắn, sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng vào giải quyết những vấn đề cụ thể. Trình độ quản lý nhà nước được biểu hiện ở sự hiểu biết

pháp luật, cơ chế, chính sách, quy trình và phương pháp quản lý trên các lĩnh vực của đời sống xã hội. Trong bối cảnh vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và đẩy mạnh chuyển đổi số, cần chú trọng trình độ, kỹ năng ứng dụng công nghệ, khai thác, phân tích thông tin, dữ liệu, sử dụng các nền tảng số và thực hiện nhiệm vụ trên môi trường số. Trình độ của ĐUV nữ không chỉ được đánh giá thông qua văn bằng, chứng chỉ mà quan trọng hơn là khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác.

Về năng lực, tập trung đánh giá khả năng nghiên cứu, nắm bắt tình hình, phân tích, tổng hợp, dự báo và tham gia quyết định những vấn đề thuộc thẩm quyền của đảng ủy cấp xã; khả năng cụ thể hóa nghị quyết, chỉ thị của cấp trên và nghị quyết của đảng ủy thành chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ, giải pháp phù hợp với điều kiện địa phương. Năng lực của ĐUV nữ còn thể hiện ở khả năng tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết; phát hiện và xử lý kịp thời những vấn đề phát sinh; phối hợp với các tổ chức trong HTCT; tuyên truyền, vận động, tập hợp Nhân dân và xây dựng sự đồng thuận xã hội. Đối với ĐUV nữ, cần chú ý đánh giá khả năng nhận diện, phản ánh và lồng ghép những vấn đề liên quan đến phụ nữ, trẻ em, gia đình và bình đẳng giới trong quá trình tham gia lãnh đạo, quyết định và tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Về phong cách công tác, tập trung đánh giá cách thức ĐUV nữ thực hiện chức trách, nhiệm vụ, thể hiện ở tính khoa học, dân chủ, sâu sát cơ sở, gần gũi Nhân dân, chủ động, trách nhiệm, linh hoạt và quyết đoán. ĐUV nữ phải có phương pháp làm việc có kế hoạch, đúng nguyên tắc, rõ nhiệm vụ, rõ trách nhiệm; biết lắng nghe, tiếp thu ý kiến, tôn trọng tập thể nhưng không né tránh, đùn đẩy trách nhiệm; dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Phong cách công tác còn được thể hiện ở khả năng thích ứng với môi trường, yêu cầu và phương thức làm việc mới.

Tiêu chí này có thể đánh giá qua các chỉ báo chủ yếu như: trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước; năng lực tham gia lãnh đạo, quyết định,

tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát, dân vận, phối hợp và chuyển đổi số; khả năng lòng ghép vấn đề giới; tính khoa học, dân chủ, sâu sát, chủ động, linh hoạt và trách nhiệm trong công tác.

Bốn là, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Đây là điểm hội tụ của cả phẩm chất, năng lực, là sản phẩm cụ thể từ hoạt động thực tiễn và là thước đo khách quan phản ánh trình độ lãnh đạo, điều hành cùng hiệu quả công tác của từng cá nhân. Nó phản ánh mức độ chuyển hóa phẩm chất, trình độ và năng lực của ĐUV nữ thành kết quả thực tế trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Nếu tiêu chí phẩm chất phản ánh nền tảng chính trị, đạo đức; tiêu chí trình độ, năng lực phản ánh khả năng thực hiện nhiệm vụ, thì tiêu chí này tập trung vào kết quả đầu ra của quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Kết quả được xem xét trên các phương diện: mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; chất lượng, tiến độ và hiệu quả công việc; kết quả tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện nghị quyết của cấp ủy; kết quả thực hiện nhiệm vụ trong lĩnh vực, địa bàn được phân công; khả năng xử lý các vấn đề phát sinh; kết quả tham gia xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị, công tác dân vận và phối hợp với các tổ chức liên quan. Những sáng kiến, cách làm hiệu quả được tổ chức ghi nhận cũng là căn cứ bổ sung để đánh giá; kết quả khen thưởng, kỷ luật.

Tiêu chí này được thể hiện qua các chỉ báo như mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm và trong nhiệm kỳ; chất lượng, tiến độ công việc; kết quả thực hiện nhiệm vụ được phân công; kết quả đánh giá, xếp loại; sáng kiến, cách làm hiệu quả; kết quả xử lý các vấn đề thực tiễn. Tiêu chí này chủ yếu dựa vào hồ sơ, kết quả đánh giá của tổ chức và các minh chứng thực tế.

Năm là, uy tín của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Uy tín là tiêu chí mang tính tổng hợp cao, phản ánh mức độ tín nhiệm chính trị và sức ảnh hưởng thực tế của ĐNĐUV nữ trong tổ chức và đối với

Nhân dân. Đây là kết quả phản chiếu một cách toàn diện các thành tố như bản lĩnh chính trị, đạo đức lối sống, trình độ chuyên môn và thành quả công tác; đồng thời bộc lộ sức ảnh hưởng về mặt chính trị - xã hội, mức độ tin cậy của tổ chức và Nhân dân đối với người cán bộ. Uy tín không đơn thuần là “vốn chính trị” cá nhân mà còn là nhân tố bảo đảm cho công tác lãnh đạo, điều hành và vận động quần chúng đạt được hiệu quả cao và bền vững.

Uy tín phản ánh mức độ tin cậy, tín nhiệm và sự thừa nhận của tổ chức, cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với ĐUV nữ. Uy tín được hình thành trên cơ sở phẩm chất, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ, nhưng không đồng nhất với các yếu tố đó. Nếu phẩm chất, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ là những căn cứ tạo nên uy tín, thì uy tín phản ánh sự đánh giá, tín nhiệm của các chủ thể đối với người ĐUV nữ.

Uy tín được thể hiện trước hết ở mức độ tín nhiệm trong cấp ủy, tổ chức đảng và trong quan hệ với cán bộ, đảng viên, Nhân dân; khả năng tạo sự đồng thuận, thuyết phục và tập hợp quần chúng; mức độ được tin cậy khi tham gia thảo luận, quyết định và giải quyết các vấn đề của địa phương. Uy tín cũng được thể hiện ở sự nhất quán giữa lời nói và hành động, tinh thần trách nhiệm, sự công tâm và khả năng duy trì sự tín nhiệm ổn định trong thực tiễn. Tiêu chí này được thể hiện qua các chỉ báo chủ yếu như: mức độ tín nhiệm của cấp ủy, cán bộ, đảng viên và Nhân dân; kết quả lấy phiếu tín nhiệm hoặc các hình thức đánh giá phù hợp; mức độ tin cậy trong thực hiện nhiệm vụ; khả năng tạo đồng thuận, thuyết phục và tập hợp quần chúng; sự ổn định của uy tín qua thời gian.

Tiểu kết chương 2

Cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là đơn vị hành chính cấp cơ sở, được tổ chức theo quy định của pháp luật; là cấp chính quyền gần dân nhất, trực tiếp thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; là nền tảng bảo đảm ổn định chính trị, tăng cường quốc phòng, an ninh và phát triển KT-XH ở địa phương. Đảng ủy cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là cơ quan lãnh đạo của đảng bộ cấp xã giữa hai kỳ đại hội, có chức năng lãnh đạo toàn diện hệ thống chính trị cơ sở, tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại địa phương.

ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là những nữ đảng viên tham gia đảng ủy cấp xã, có trách nhiệm tham gia quyết định các chủ trương, biện pháp lãnh đạo, kiểm tra và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của Đảng bộ xã, nhằm bảo đảm hoạt động của tổ chức đảng ở cơ sở đúng quan điểm, đường lối của Đảng và sự lãnh đạo của Tỉnh ủy Hưng Yên. Chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là sự thống nhất giữa số lượng, cơ cấu và chất lượng của từng thành viên; được phản ánh thông qua phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực, uy tín và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ, tạo nên năng lực lãnh đạo và sức mạnh tổng hợp của tập thể cấp ủy trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở.

Trên cơ sở đó, luận án xác định hệ thống các yếu tố quy định chất lượng ĐNĐUV cấp xã, bao gồm: sự tác động của đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; sự lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý của các cấp ủy, chính quyền; chất lượng công tác cán bộ; phẩm chất, năng lực và quá trình tự rèn luyện của đội ngũ; điều kiện kinh tế - xã hội, môi trường công tác và cơ chế, chính sách đối với cán bộ nữ. Đồng thời, luận án xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ trên các phương diện: số lượng, cơ cấu; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, sức khỏe; trình độ, năng lực và phong cách công tác; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ; uy tín của đội ngũ. Đây là khung lý luận để khảo sát, phân tích, đánh giá đúng thực trạng chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay.

Chương 3

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HUNG YÊN GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HUNG YÊN GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

3.1.1. Ưu điểm

Trong những năm qua, quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về công tác cán bộ và công tác CBN trong thời kỳ mới, dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên, sự quan tâm của các cấp ủy, tổ chức đảng, sự nỗ lực phấn đấu vươn lên của bản thân ĐNĐUV nữ cấp xã, đặc biệt là trong bối cảnh thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đã có những chuyển biến tích cực, đạt được nhiều kết quả quan trọng, thể hiện trên các phương diện sau:

Một là, số lượng và tỷ lệ đội ngũ ĐUV nữ cấp xã có chuyển biến tích cực trong từng giai đoạn; cơ cấu từng bước được điều chỉnh phù hợp hơn với yêu cầu mới.

Trong những năm qua, công tác CBN nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên nói riêng luôn được Tỉnh ủy quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát. Các chủ trương, chính sách của Trung ương về bình đẳng giới và phát huy vai trò phụ nữ trong HTCT được cụ thể hóa phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương và triển khai tương đối đồng bộ, hiệu quả. Việc quán triệt, thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư “Về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới” và Chỉ thị số 29-CT/TU ngày 25/5/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên “Về đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới” đã tạo được chuyển biến rõ rệt trong nhận thức,

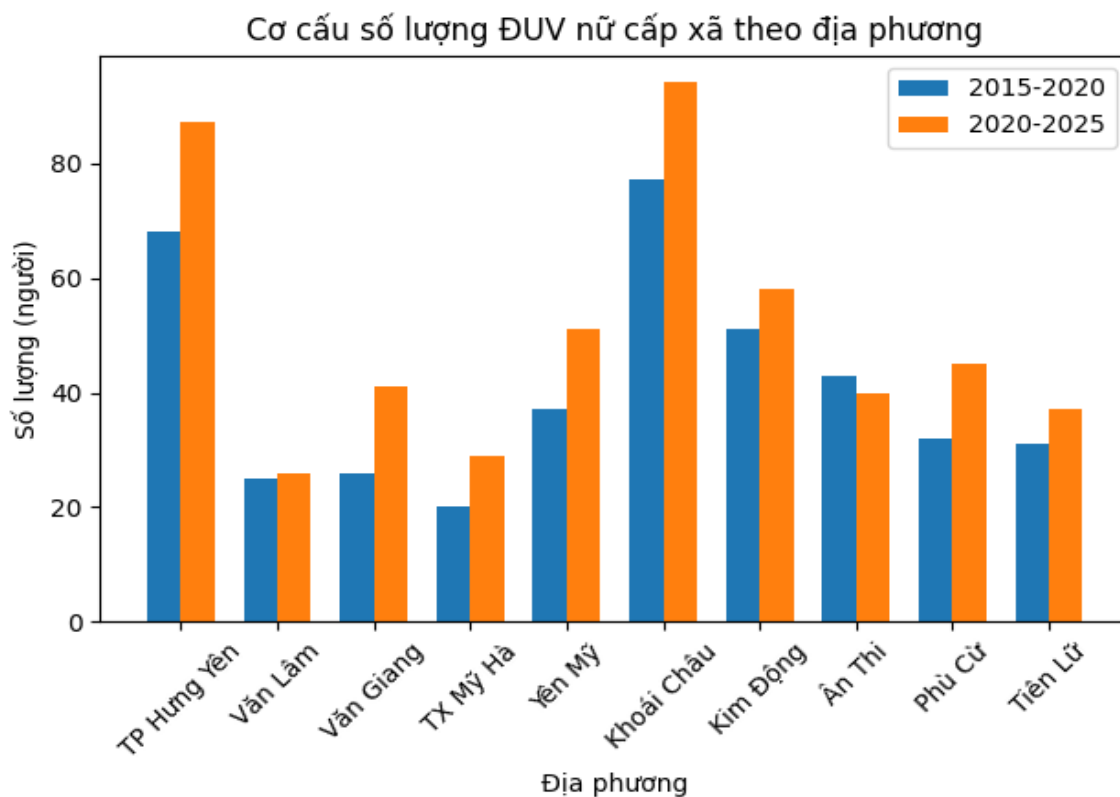
trách nhiệm và hành động của các cấp ủy, tổ chức đảng về vị trí, vai trò của CBN và ĐNĐUV nữ trong công tác lãnh đạo ở cơ sở.

Theo Báo cáo số 324-BC/TU ngày 11/9/2023 của Tỉnh ủy Hưng Yên, tại thời điểm thống kê trước sáp nhập, tỉnh Hưng Yên có 161 xã, phường, thị trấn với 536 tổ chức cơ sở đảng và 70.446 đảng viên [132, tr.1]. Trong phạm vi tỉnh Hưng Yên khi đó, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy cơ sở nhiệm kỳ 2020 - 2025 đạt 20,11%, tăng 3,25% so với nhiệm kỳ 2015 - 2020 [132, tr.6]. Mặc dù tỷ lệ này chưa đạt mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 (đến năm 2025, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy là 25% trở lên; đến năm 2030 là 30% trở lên), kết quả đó phản ánh chuyển biến tích cực trong công tác cán bộ nữ của tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập.

Trên địa bàn tỉnh Thái Bình trước sáp nhập cũng ghi nhận xu hướng tăng tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy cơ sở. Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW của Tỉnh ủy Thái Bình nêu: tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy nhiệm kỳ 2020 - 2025 đạt 17,2%, tăng 3,8% so với nhiệm kỳ 2015 - 2020; số nữ ủy viên ban thường vụ đảng ủy xã là 60/964 đồng chí, tương ứng 6,22%, tăng 2,86% so với nhiệm kỳ trước; số xã đạt tỷ lệ nữ cấp ủy từ 15% trở lên chiếm 60% [64]. Đây là số liệu lịch sử của tỉnh Thái Bình trước sáp nhập, được sử dụng để nhận diện mặt bằng và nguồn cán bộ nữ của phần địa bàn này; không gộp trực tiếp với số liệu của tỉnh Hưng Yên cũ để tạo thành chỉ số thống kê của tỉnh Hưng Yên sau sáp nhập.

Xét trong từng phạm vi hành chính trước sáp nhập, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy cơ sở đều có chuyển biến theo hướng tăng giữa hai nhiệm kỳ 2015 - 2020 và 2020 - 2025. Kết quả đó gắn với sự quan tâm hơn của các cấp ủy đối với công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí cán bộ nữ. Tuy nhiên, mức tăng và mặt bằng tỷ lệ giữa các địa bàn không đồng đều; vì vậy không có căn cứ để khẳng định sự gia tăng diễn ra đồng đều trên toàn bộ địa bàn tỉnh Hưng Yên hiện nay. Sau sáp nhập, việc đánh giá số lượng và cơ

cấu ĐNĐUV nữ cấp xã phải căn cứ vào hệ thống đơn vị cấp xã mới và số liệu nhiệm kỳ 2025 - 2030.



Biểu đồ 3.1: Cơ cấu số lượng đảng ủy viên nữ cấp xã theo các đơn vị cấp huyện của tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập

Trong phạm vi tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, cùng với sự gia tăng về tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy, mức độ tham gia của ĐUV nữ trong cơ cấu BCH và ban thường vụ đảng ủy cấp xã cũng có chuyển biến tích cực. Theo tổng hợp từ Báo cáo số 324-BC/TU, trong nhiệm kỳ 2020 - 2025, nhiều địa phương chú trọng bố trí nữ vào các vị trí trong cấp ủy, tạo điều kiện để ĐUV nữ tham gia sâu hơn vào quá trình lãnh đạo, chỉ đạo ở cơ sở. Việc có nữ tham gia ban thường vụ, giữ cương vị phó bí thư, bí thư đảng ủy ở một số xã, phường, thị trấn phản ánh chuyển biến về nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy đối với vai trò lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ. Các kết quả này được sử dụng để đánh giá giai đoạn trước sáp nhập, không đồng nhất về đơn vị thống kê với nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh mới.

Bên cạnh tham gia cấp ủy, tỷ lệ nữ tham gia HĐND cấp xã là một nguồn tham khảo về nguồn cán bộ nữ ở cơ sở. Tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, nhiệm kỳ 2021-2026, tỷ lệ nữ đại biểu HĐND cấp xã đạt 29,44%, tăng 4,14% so với nhiệm kỳ trước. Ở tỉnh Thái Bình trước sáp nhập, tỷ lệ nữ đại biểu HĐND cấp cơ sở nhiệm kỳ 2021-2026 đạt 24,61% [63]. Hai tỷ lệ này phản ánh hai địa bàn hành chính ở cùng giai đoạn trước sáp nhập và chỉ được sử dụng để bổ sung bối cảnh về nguồn cán bộ nữ; không dùng để suy ra trực tiếp tỷ lệ nữ trong cấp ủy của tỉnh Hưng Yên sau sáp nhập.

Số liệu về nữ tham gia đảng ủy cấp xã cần được đọc theo đúng phạm vi thống kê. Tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, tỷ lệ nữ tham gia đảng ủy cấp xã là 17,3% ở nhiệm kỳ 2015 - 2020 và 21,9% ở nhiệm kỳ 2020 - 2025 [PL1; PL2]. Tại tỉnh Thái Bình trước sáp nhập, các tỷ lệ tương ứng là 13,40% và 17,2%; số nữ ủy viên ban thường vụ đảng ủy xã nhiệm kỳ 2020 - 2025 là 60/964 đồng chí, chiếm 6,22% [64]. Sau sáp nhập, theo số liệu của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Hưng Yên, nhiệm kỳ 2025 - 2030 có 641 ĐUV nữ trong tổng số 2.676 ủy viên BCH xã, phường, tương ứng 23,95% [PL10]. Tỷ lệ 23,95% phản ánh cơ cấu của tỉnh Hưng Yên mới theo hệ thống 104 xã, phường; do mẫu số, địa giới và đơn vị thống kê đã thay đổi, không sử dụng số tuyệt đối của ba mốc trên để tạo thành một chuỗi tăng trưởng trực tiếp.

Về cơ cấu độ tuổi, số liệu cho thấy ĐNĐUV nữ tập trung chủ yếu ở nhóm tuổi có kinh nghiệm công tác và khả năng đảm đương nhiệm vụ lãnh đạo ở cơ sở. Tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, nhiệm kỳ 2020 - 2025 có 231 ĐUV nữ từ 30 đến dưới 40 tuổi và 203 đồng chí từ 40 đến 50 tuổi trong tổng số 508 ĐUV nữ [PL2]. Sau sáp nhập, nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh Hưng Yên mới có 94 đồng chí từ 30 đến dưới 40 tuổi và 459 đồng chí từ 40 đến 50 tuổi; số dưới 30 tuổi là 06 đồng chí và trên 50 tuổi là 82 đồng chí [PL10]. Các mốc này cho thấy nhóm 30-50 tuổi tiếp tục chiếm bộ phận chủ yếu, nhưng do phạm vi hành chính thay đổi, luận án không sử dụng chênh lệch số tuyệt đối giữa hai nhiệm kỳ để kết luận cơ học về xu hướng trẻ hóa hay già hóa đội ngũ.

Về thành phần công tác, đa số ĐUV nữ cấp xã là cán bộ, công chức đang công tác tại đảng uỷ, UBND, Ủy ban MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội ở địa phương. Nhiều đồng chí trưởng thành từ phong trào quần chúng, nhất là phong trào phụ nữ, thanh niên hoặc có xuất phát điểm từ các ngành giáo dục, y tế, nông nghiệp. Đặc điểm này tạo thuận lợi về am hiểu địa bàn, kinh nghiệm thực tiễn và năng lực vận động quần chúng. Số liệu của tỉnh Thái Bình trước sáp nhập ghi nhận 1.519 cán bộ Hội xã, phường, thị trấn là đảng viên và 350 cán bộ Hội tham gia cấp ủy [63]. Do đối tượng thống kê ở nguồn này là cán bộ Hội, số liệu chỉ được dùng để phản ánh một bộ phận nguồn cán bộ nữ ở cơ sở, không dùng để định lượng trực tiếp cơ cấu ĐNĐUV nữ cấp xã của tỉnh Hưng Yên sau sáp nhập.

Về cơ cấu dân tộc, tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, nhiệm kỳ 2015 - 2020 có 03 ĐUV nữ là người dân tộc thiểu số trong tổng số 410 ĐUV nữ, chiếm khoảng 0,73% [PL1]; nhiệm kỳ 2020 - 2025 không ghi nhận ĐUV nữ là người dân tộc thiểu số [PL2]. Sau sáp nhập, số liệu nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh Hưng Yên mới ghi nhận 641/641 ĐUV nữ là người Kinh và không có ĐUV nữ thuộc dân tộc thiểu số [PL10]. Cách trình bày theo từng nhiệm kỳ và phạm vi hành chính cho phép phản ánh đúng dữ liệu hiện có, không suy diễn từ cơ cấu dân cư chung sang cơ cấu ĐNĐUV nữ.

Về vị trí trong đảng uỷ, số liệu cũng cần được phân biệt theo từng phạm vi hành chính. Tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, nhiệm kỳ 2015 - 2020 có 04 nữ bí thư và 20 nữ phó bí thư [PL1]; nhiệm kỳ 2020 - 2025 có 07 nữ bí thư và 37 nữ phó bí thư [PL2]. Sau sáp nhập, nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh Hưng Yên mới có 09 nữ bí thư, 36 nữ phó bí thư, 127 nữ ủy viên ban thường vụ và 469 nữ ủy viên BCH [PL12]. Ở tỉnh Thái Bình trước sáp nhập, số nữ ủy viên BCH là 568/3.303, số nữ ủy viên ban thường vụ là 61/965, nữ bí thư là 02/258 và nữ phó bí thư là 31/303 [63]. Các số liệu phản ánh cơ cấu

chức danh ở từng thời điểm; do quy mô và hệ thống đơn vị sau sáp nhập khác trước, không sử dụng chênh lệch số lượng chức danh để suy ra trực tiếp mức tăng hoặc giảm về chất lượng đội ngũ.

Nhìn tổng thể, dữ liệu trước sáp nhập cho thấy cả Hưng Yên và Thái Bình đều có chuyển biến về mức độ tham gia của cán bộ nữ trong cấp ủy, nhưng mặt bằng xuất phát và cơ cấu chức danh giữa hai địa bàn không giống nhau. Số liệu sau sáp nhập phản ánh một cơ cấu mới của 104 xã, phường và cần được đánh giá như một mặt bằng thống kê mới. Vì vậy, căn cứ khoa học cho công tác quy hoạch, tạo nguồn và bố trí cán bộ nữ trong tỉnh Hưng Yên hiện nay không phải là phép cộng cơ học các chỉ số trước sáp nhập, mà là nhận diện đúng đặc điểm từng nhóm địa bàn trên cơ sở dữ liệu thống nhất của tỉnh mới.

Hai là, ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay cơ bản có phẩm chất chính trị tốt, đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh.

Về phẩm chất chính trị: Nhìn chung, ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng của Đảng, trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối đổi mới của Đảng. Họ luôn thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, ý thức tổ chức kỷ luật, gương mẫu trong công tác, góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với tổ chức đảng ở cơ sở. Sự vững vàng đó còn thể hiện ở thái độ nhất quán trong chấp hành nguyên tắc của Đảng, giữ vững lập trường khi xử lý những vấn đề phức tạp ở cơ sở.

Theo Báo cáo số 324-BC/TU ngày 11/9/2023 của Tỉnh ủy Hưng Yên, công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho ĐUV nữ cấp xã được tiến hành thường xuyên, gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Tỉnh ủy chỉ đạo các cấp ủy cơ sở “chú trọng bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho CBN; phát huy tinh thần tự tin, tự trọng, trung hậu, đảm đang, xây dựng hình ảnh người phụ nữ Hưng Yên thời đại mới” [132, tr.6].

Nhờ đó, “nhận thức chính trị, lập trường tư tưởng và tinh thần trách nhiệm của ĐNĐUV nữ cơ sở ngày càng được củng cố và nâng cao” [132, tr.6].

Trong thực tiễn công tác, đội ngũ này luôn phát huy tinh thần đoàn kết, chủ động, sáng tạo, nêu cao ý thức phục vụ Nhân dân, tích cực tham gia các phong trào thi đua yêu nước, qua đó khẳng định vai trò tiên phong, gương mẫu của người đảng viên. Nhiều đồng chí nữ ĐUV trở thành hạt nhân nòng cốt trong công tác tuyên truyền, vận động quần chúng, góp phần củng cố khối đại đoàn kết toàn dân, tạo sự đồng thuận xã hội trong triển khai các nghị quyết phát triển KT-XH, xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh [134, tr.8].

Về phẩm chất đạo đức, lối sống: Cùng với sự vững vàng về chính trị, phẩm chất đạo đức và lối sống của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên tiếp tục được củng cố, thể hiện rõ trong thực tiễn công tác và sinh hoạt. Phần lớn ĐUV nữ có lối sống giản dị, trung thực, trách nhiệm, gần gũi với Nhân dân; luôn phát huy truyền thống tốt đẹp của phụ nữ Hưng Yên “tự tin - tự trọng - trung hậu - đảm đang”, góp phần giữ gìn bản sắc văn hóa và tạo dựng hình ảnh người CBN mẫu mực ở cơ sở. Báo cáo số 324-BC/TU ngày 11/9/2023 của Tỉnh ủy Hưng Yên chỉ rõ: “Tuyệt đại đa số cán bộ nữ có đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh; tự tin - tự trọng - trung hậu - đảm đang, góp phần giữ gìn bản sắc văn hóa và tạo dựng hình ảnh người cán bộ nữ mẫu mực ở cơ sở” [132, tr.10].

Tuyệt đại đa số ĐUV nữ có lối sống liêm khiết, lành mạnh, không có biểu hiện quan liêu, xa dân, luôn giữ vững phẩm chất “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”. Trong bối cảnh đổi mới tổ chức bộ máy hành chính theo hướng tinh gọn, đội ngũ này vẫn thể hiện tinh thần trách nhiệm, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy đoàn kết nội bộ, góp phần xây dựng tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh [130, tr.10].

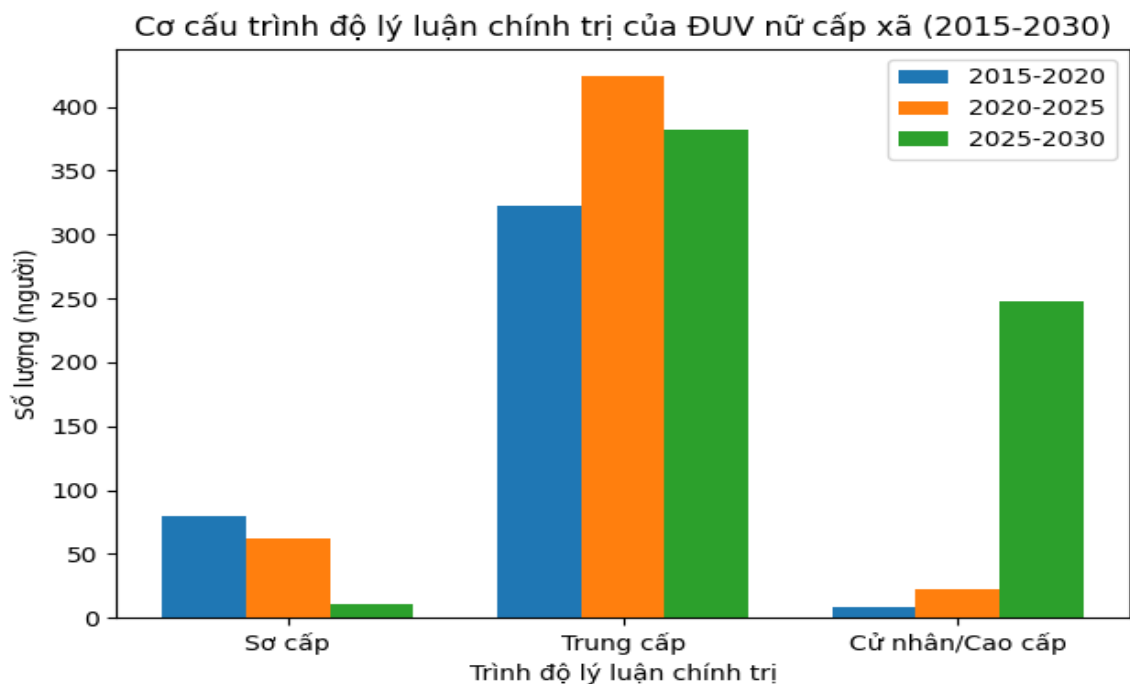
Trong các phong trào thi đua như “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc” và “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa ở khu dân cư”, ĐNĐUV nữ luôn giữ vai trò tiên phong, nêu gương sáng. Họ không chỉ là người lãnh đạo, tổ chức thực hiện phong trào mà còn trực tiếp lan

tỏa những giá trị đạo đức, nhân văn, góp phần xây dựng môi trường xã hội tích cực, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng [133, tr.15].

Những chuyển biến về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống đã tạo tác động tích cực đến chất lượng lãnh đạo ở cơ sở, nhất là trong tuyên truyền, vận động Nhân dân, giải quyết mâu thuẫn trong cộng đồng và tổ chức các phong trào xã hội. Qua đó, nhận thức và trách nhiệm của người đứng đầu cấp uỷ, chính quyền đối với công tác cán bộ nữ từng bước được nâng lên, thể hiện ở việc chủ động đưa chỉ tiêu nữ vào quy hoạch, quan tâm đào tạo và giao nhiệm vụ thực tiễn. Tuy vậy, mức độ lan toả chưa đồng đều giữa các địa bàn; ở nơi người đứng đầu trực tiếp chỉ đạo, kiểm tra và chịu trách nhiệm về kết quả phát triển cán bộ nữ, sự chuyển biến rõ hơn so với nơi mới dừng ở việc thực hiện yêu cầu cơ cấu.

Ba là, trình độ, năng lực và phong cách công tác của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên ngày càng được nâng lên, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Về trình độ lý luận chính trị: Công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho CBN được Tỉnh uỷ xác định là nhiệm vụ quan trọng, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị và phương pháp công tác. Trong nhiệm kỳ 2015-2020, trên 7.000 lượt học viên được đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và 67.000 lượt học viên được bồi dưỡng nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng [27, tr.11]. Đối với ĐUV nữ cấp xã, số liệu phụ lục cần được phân biệt theo phạm vi hành chính: tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, nhiệm kỳ 2015 - 2020 có 80 đồng chí trình độ sơ cấp, 322 trung cấp và 08 cử nhân/cao cấp; nhiệm kỳ 2020 - 2025 có 62 sơ cấp, 424 trung cấp và 22 cử nhân/cao cấp [PL1; PL2]. Đến tháng 3/2025, vẫn trong phạm vi tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, số liệu là 24 sơ cấp, 444 trung cấp và 11 cử nhân/cao cấp [PL3]. Sau sáp nhập, nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh Hưng Yên mới có 11 sơ cấp, 382 trung cấp và 248 cử nhân/cao cấp [PL11]. Do quy mô đội ngũ và địa giới thay đổi, các số tuyệt đối giữa giai đoạn trước và sau sáp nhập không được sử dụng như một chuỗi tăng liên tục; giá trị của số liệu là phản ánh cơ cấu trình độ tại từng thời điểm thống kê.

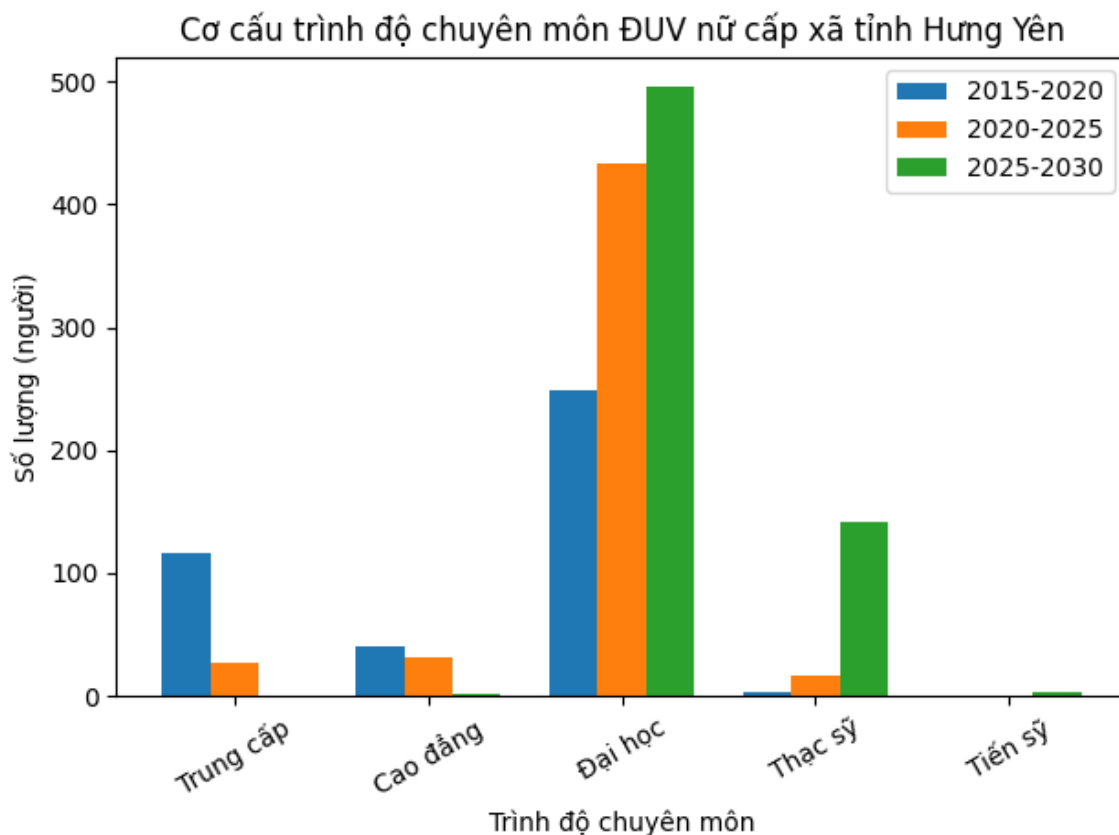


Biểu đồ 3.2: Cơ cấu trình độ lý luận chính trị của đảng uỷ viên nữ cấp xã tại các mốc đầu nhiệm kỳ 2015-2020, 2020-2025 và 2025-2030

Về trình độ văn hóa: Theo số liệu nhiệm kỳ 2025 - 2030 sau sáp nhập, 641/641 ĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên có trình độ trung học phổ thông [PL11]. Kết quả này cho thấy đội ngũ hiện tại bảo đảm yêu cầu về trình độ giáo dục phổ thông theo số liệu thống kê của Ban Tổ chức Tỉnh ủy. Đây là nền tảng để tiếp thu chủ trương, chính sách mới, tham gia đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, lý luận chính trị và nâng cao năng lực công tác trong điều kiện mới.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, nhiệm kỳ 2015 - 2020 có 249 ĐUV nữ trình độ đại học và 03 thạc sĩ trong tổng số 410 ĐUV nữ; nhiệm kỳ 2020 - 2025 có 433 đại học và 16 thạc sĩ trong tổng số 508 ĐUV nữ [PL1; PL2]. Sau sáp nhập, nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh Hưng Yên mới có 01 cao đẳng, 495 đại học, 142 thạc sĩ và 03 tiến sĩ trong tổng số 641 ĐUV nữ [PL11]. Số liệu của nhiệm kỳ 2025 - 2030 cho thấy mặt bằng chuyên môn của đội ngũ hiện tại tương đối cao; tuy nhiên, do thay đổi về phạm vi hành

chính và quy mô đội ngũ, luận án không sử dụng mức tăng số tuyệt đối giữa các nhiệm kỳ để chứng minh một xu hướng thống kê liên tục.



Biểu đồ 3.3: Cơ cấu trình độ chuyên môn của đảng uỷ viên nữ cấp xã tại các mốc đầu nhiệm kỳ 2015-2020, 2020-2025 và 2025-2030

Từ năm 2021, chuyển đổi số quốc gia và quá trình số hoá hoạt động của chính quyền cơ sở đã làm thay đổi rõ yêu cầu đối với chất lượng đảng uỷ viên nữ cấp xã. Bên cạnh năng lực chuyên môn truyền thống, đội ngũ này phải có năng lực sử dụng nền tảng quản lý văn bản điện tử, khai thác cơ sở dữ liệu dùng chung, tổ chức họp và trao đổi công việc trên môi trường số, cung cấp dịch vụ công trực tuyến, xử lý phản ánh của người dân qua các kênh số và bảo đảm an toàn thông tin. Thực tiễn cho thấy một bộ phận đảng uỷ viên nữ đã thích ứng khá nhanh, sử dụng công nghệ để rút ngắn thời gian xử lý công việc, mở rộng phạm vi tuyên truyền và tăng tính công khai, minh bạch. Đây là

biểu hiện mới của năng lực công tác, không nên chỉ được xem như kỹ năng tin học hỗ trợ.

Để tăng cường đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ ĐUV nữ cấp xã, từ năm 2018-2023, tỉnh đã cử 48 cán bộ tham gia đào tạo đại học và trên đại học; 84 cán bộ đào tạo trung cấp và cao cấp lý luận chính trị; 214 cán bộ được bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành [132, tr.11]. Qua thực tế công tác, nhiều ĐUV nữ không chỉ nắm vững kỹ năng nghiệp vụ mà còn thể hiện năng lực tư duy, khả năng điều phối công việc và giải quyết linh hoạt các vấn đề phát sinh tại cơ sở.

Về trình độ nhận thức và năng lực vận dụng tri thức mới: Trên cơ sở được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, ĐNĐUV nữ cấp xã ngày càng thể hiện khả năng tiếp cận và vận dụng các tri thức mới trong lãnh đạo, quản lý, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số, cải cách hành chính và xây dựng nông thôn mới. Nhiều đồng chí chủ động học tập, nâng cao trình độ ứng dụng công nghệ thông tin trong điều hành công việc, quản lý hồ sơ, xử lý văn bản và tuyên truyền chính sách đến người dân, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác ở cơ sở. Theo Báo cáo chính trị Đại hội Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030, đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh “từng bước được chuẩn hóa, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc trong môi trường hành chính hiện đại” [134, tr.16]. Thực tiễn đó cho thấy, ĐNĐUV nữ cấp xã không chỉ đáp ứng chuẩn về học vấn và chuyên môn mà còn có khả năng thích ứng nhanh, đổi mới tư duy và phương pháp công tác.

Về năng lực công tác: ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay nhìn chung có năng lực lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ khá toàn diện, cơ bản đáp ứng yêu cầu công tác ở cơ sở trong giai đoạn hiện nay. Họ là lực lượng trực tiếp cụ thể hóa, triển khai chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn địa phương, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của HTCT cơ sở. Theo Báo cáo chính trị Đại hội Đảng bộ tỉnh

Hung Yên nhiệm kỳ 2025-2030, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí cán bộ đã có nhiều đổi mới, chú trọng tiêu chí năng lực, hiệu quả công tác và sản phẩm cụ thể [134, tr.10]. Nhờ đó, năng lực điều hành, khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ và kỹ năng xử lý tình huống của đội ngũ cán bộ, trong đó có ĐNĐUV nữ cấp xã, được nâng lên rõ rệt. Nhiều đồng chí ĐUV nữ đã phát huy tốt vai trò hạt nhân lãnh đạo, điều phối công việc, chủ động đề xuất giải pháp phù hợp, xử lý linh hoạt các vấn đề phát sinh và huy động hiệu quả sức mạnh của tập thể trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Về năng lực nghiên cứu, tham mưu và ra quyết định: ĐNĐUV nữ đã thể hiện khả năng phân tích, tổng hợp và đề xuất chủ trương, giải pháp trong phát triển KT-XH, xây dựng nông thôn mới, bảo vệ môi trường, giữ gìn an ninh trật tự và phát huy vai trò của phụ nữ trong đời sống xã hội. Họ vận dụng tương đối linh hoạt các nghị quyết, chỉ thị của Đảng vào điều kiện cụ thể của địa phương, bảo đảm vừa đúng định hướng chính trị, vừa sát thực tiễn. Nghị quyết Đại hội XIX Đảng bộ tỉnh Hưng Yên nhiệm kỳ 2020-2025 nhấn mạnh: “Tăng cường công tác đào tạo, đánh giá, sử dụng cán bộ thông qua luân chuyển giữa các cấp, các ngành; chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận, cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có uy tín, năng lực nổi trội” [27, tr.8]. Chủ trương đó đã tạo điều kiện để ĐNĐUV nữ tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao khả năng tham mưu, đề xuất và ra quyết định trong hoạt động lãnh đạo ở cơ sở.

Trong công tác kiểm tra, giám sát, phần lớn CBN thể hiện tinh thần trách nhiệm, sâu sát trong giám sát, kiểm tra việc thực hiện nghị quyết, chương trình phát triển của địa phương; kịp thời phát hiện hạn chế, đề xuất điều chỉnh phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng quản lý, điều hành ở cơ sở. Báo cáo số 324-BC/TU ngày 11/9/2023 của Tỉnh ủy Hưng Yên ghi nhận: ĐNĐUV nữ giữ vai trò nổi bật trong công tác giám sát, phản biện xã hội, qua

đó làm cho các chủ trương, chính sách của Đảng bám sát thực tiễn, có tính khả thi cao [132, tr.9].

Về phong cách làm việc: Phong cách làm việc của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong những năm qua có chuyển biến tích cực theo hướng khoa học, dân chủ, sâu sát cơ sở, phù hợp với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng và xây dựng chính quyền phục vụ Nhân dân. Phần lớn ĐUV nữ cấp xã đã hình thành tác phong công tác nghiêm túc, trách nhiệm, nói đi đôi với làm, đề cao kỷ luật, kỷ cương hành chính, hạn chế biểu hiện hành chính hóa, hình thức trong sinh hoạt và hoạt động lãnh đạo ở cơ sở. Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW của Tỉnh ủy Hưng Yên khẳng định: việc triển khai các chủ trương về công tác phụ nữ đã “làm chuyển biến nhận thức và hành động của các cấp ủy, chính quyền, cán bộ, đảng viên”, qua đó góp phần đổi mới tác phong, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ nữ ở cơ sở [132, tr.3].

Phong cách làm việc gần dân, trọng dân, vì dân của ĐNĐUV nữ cấp xã được thể hiện khá rõ trong quá trình tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển KT-XH, xây dựng nông thôn mới, giải quyết các vấn đề phát sinh ở địa phương. Thực hiện Nghị quyết Đại hội XIX Đảng bộ tỉnh Hưng Yên nhiệm kỳ 2020-2025 về yêu cầu đổi mới công tác dân vận theo hướng “bám sát thực tiễn, hướng mạnh về cơ sở”, tăng cường mối quan hệ mật thiết giữa Đảng, chính quyền với Nhân dân; ĐNĐUV nữ cấp xã coi trọng việc bám sát địa bàn, nắm chắc tình hình cơ sở, thường xuyên tiếp xúc, đối thoại với Nhân dân, kịp thời nắm bắt và phản ánh tâm tư, nguyện vọng chính đáng của quần chúng.

Phong cách làm việc của ĐNĐUV nữ cấp xã cũng ngày càng dân chủ, cầu thị, tôn trọng tập thể, thể hiện qua việc thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, đề cao thảo luận, lắng nghe ý kiến của tập thể cấp ủy, của cán bộ, đảng viên và Nhân dân trước khi quyết định những vấn đề quan trọng ở cơ sở. Báo cáo số 324-BC/TU đã ghi nhận: các cấp ủy đã tăng cường công tác

kiểm tra, giám sát gắn với việc phát huy dân chủ ở cơ sở; trong đó, ĐUV nữ giữ vai trò tích cực trong giám sát, phản biện xã hội, góp phần làm cho các chủ trương, quyết định của cấp ủy sát thực tiễn, có tính khả thi cao.

Phong cách làm việc của ĐNĐUV nữ cấp xã từng bước được đổi mới theo hướng khoa học, hiện đại, gắn với cải cách hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành. Việc sử dụng hệ thống quản lý văn bản điện tử, trao đổi công việc qua môi trường số, ứng dụng công nghệ thông tin trong tuyên truyền, vận động Nhân dân đã trở thành phương thức làm việc khá phổ biến ở nhiều địa phương. Báo cáo chính trị Đại hội XIX Đảng bộ tỉnh Hưng Yên nhiệm kỳ 2020 - 2025 khẳng định: phương thức lãnh đạo của các cấp ủy, tác phong, lề lối làm việc có sự đổi mới, hiệu quả hoạt động của chính quyền các cấp có chuyển biến tích cực, hướng tới xây dựng chính quyền liêm chính, kiến tạo, hành động, phục vụ Nhân dân.

Ở Tỉnh Thái Bình (trước sáp nhập), ngoài yêu cầu ứng dụng công nghệ thông tin và áp dụng phần mềm trong triển khai nhiệm vụ [63, tr.28], công tác truyền thông, phổ biến chính sách bình đẳng giới cũng được triển khai với độ bao phủ lớn. Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW của Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Thái Bình đã chỉ rõ: “Đã có hàng trăm ngàn lượt cán bộ, hội viên, phụ nữ được tiếp cận thông tin” trong khuôn khổ các chương trình truyền thông và chuyên đề giới [64, tr.4].

Trong bối cảnh thực hiện tinh gọn tổ chức bộ máy, phong cách làm việc của ĐNĐUV nữ cấp xã thể hiện khá rõ tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng với yêu cầu công việc ngày càng cao. Nhiều ĐUV nữ đảm nhiệm cùng lúc nhiều nhiệm vụ nhưng vẫn giữ được sự chủ động, khoa học trong sắp xếp công việc, bảo đảm tiến độ và chất lượng thực hiện nhiệm vụ được giao. Thực tiễn đó cho thấy, ĐNĐUV nữ từng bước hình thành phong cách công vụ chuẩn mực, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HTCT cấp xã.

Có thể thấy rằng, phong cách làm việc của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên ngày càng chuyên nghiệp, dân chủ, sâu sát cơ sở và hướng mạnh về phục vụ Nhân dân, thể hiện sự thống nhất giữa phẩm chất chính trị, năng lực công tác và phương pháp làm việc.

Bốn là, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên có chuyển biến tích cực.

Trong những năm qua, ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đã tham gia tích cực vào quá trình lãnh đạo, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Trên cương vị công tác được giao, nhiều đồng chí phát huy tinh thần trách nhiệm, chủ động, sáng tạo trong triển khai nhiệm vụ, thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được phân công, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của cấp ủy, chính quyền và các tổ chức trong HTCT ở địa phương.

Trên cương vị là cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở, ĐNĐUV nữ đã thể hiện khả năng phân tích, tổng hợp và đề xuất chủ trương, giải pháp trong phát triển KT-XH, xây dựng nông thôn mới, bảo vệ môi trường, giữ gìn an ninh trật tự và phát huy vai trò của phụ nữ trong đời sống xã hội. Họ quán triệt sâu sắc và vận dụng linh hoạt, sáng tạo các nghị quyết, chỉ thị của Đảng vào điều kiện cụ thể của địa phương, bảo đảm vừa đúng định hướng chính trị, vừa sát thực tiễn. Trong công tác kiểm tra, giám sát, phần lớn ĐUV nữ thể hiện tinh thần trách nhiệm, sâu sát trong giám sát, kiểm tra việc thực hiện nghị quyết, chương trình phát triển của địa phương; kịp thời phát hiện hạn chế, đề xuất điều chỉnh phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng quản lý, điều hành ở cơ sở. Báo cáo số 324-BC/TU ngày 11/9/2023 của Tỉnh ủy Hưng Yên ghi nhận: Đội ngũ cán bộ nữ luôn giữ vai trò nổi bật trong công tác kiểm tra, giám sát, phản biện xã hội, góp phần làm cho các chủ trương, chính sách của Đảng bám sát thực tiễn, có tính khả thi cao [132, tr.9].

Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của ĐNĐUV nữ cấp xã được thể hiện qua kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, đảng viên hằng năm. Trong

phạm vi tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, Phụ lục 5 ghi nhận số ĐUV nữ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở ba nhóm chức danh là 39 đồng chí năm 2015, 54 đồng chí năm 2020 và 238 đồng chí năm 2024 [PL5]. Đồng thời, năm 2024 vẫn có 03 đồng chí được xếp loại hoàn thành nhiệm vụ và 02 đồng chí không hoàn thành nhiệm vụ [PL5]. Luận án sử dụng các số liệu này để phản ánh kết quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ ở giai đoạn trước sáp nhập; không coi đây là số liệu của năm 2025 hoặc của tỉnh Hưng Yên sau sáp nhập.

Trong thực tiễn công tác, ĐNĐUV nữ cấp xã tham gia toàn diện trên các lĩnh vực công tác xây dựng Đảng, phát triển KT-XH, xây dựng nông thôn mới, cải cách hành chính, bảo đảm an sinh xã hội, giữ gìn an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội và công tác dân vận ở địa phương. Nhiều đồng chí chủ động tham mưu cho cấp ủy trong triển khai các nhiệm vụ trọng tâm; tích cực phối hợp với MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội trong tuyên truyền, vận động Nhân dân thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Từ đó, thúc đẩy sự phát triển mọi mặt của địa phương. Theo Báo cáo chính trị Đại hội XIX Đảng bộ tỉnh Hưng Yên, trong nhiệm kỳ 2020 - 2025, nhiều chỉ tiêu phát triển KT-XH của tỉnh đạt và vượt kế hoạch; công tác xây dựng Đảng, xây dựng HTCT đạt nhiều kết quả tích cực; hiệu lực, hiệu quả quản lý, điều hành của chính quyền các cấp từng bước được nâng lên [134]. Trong kết quả chung đó, có sự tham gia và đóng góp trực tiếp của đội ngũ cán bộ cơ sở, trong đó ĐUV nữ cấp xã giữ vai trò khá quan trọng ở nhiều lĩnh vực công tác.

Kết quả thực hiện nhiệm vụ của ĐUV nữ cấp xã còn được xem xét trong mối liên hệ với chất lượng hoạt động của tổ chức cơ sở đảng ở địa phương. Theo số liệu năm 2024 của tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, tỷ lệ tổ chức cơ sở đảng hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đạt 92,08%, trong đó hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đạt 14,39% [PL6]. Đây là kết quả chung của tổ chức cơ sở đảng, không phải chỉ số riêng của ĐNĐUV nữ, nên

được sử dụng như bối cảnh hỗ trợ chứ không thay thế kết quả đánh giá trực tiếp đối với đội ngũ.

Trên địa bàn Tỉnh Thái Bình trước sáp nhập, nhiều phong trào thi đua và mô hình hoạt động của phụ nữ cơ sở được triển khai tương đối hiệu quả, góp phần thực hiện nhiệm vụ phát triển KT-XH và xây dựng HTCT ở địa phương. Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW ghi nhận hàng nghìn mô hình phụ nữ tham gia bảo vệ môi trường, xây dựng gia đình hạnh phúc, phát triển kinh tế và giữ gìn an ninh trật tự ở cơ sở được duy trì [64]. Đây là cơ sở bổ sung để nhận diện rõ hơn vai trò thực tiễn và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của ĐNĐUV nữ cơ sở trong địa bàn tỉnh Hưng Yên (mới).

Có thể thấy, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên có chuyển biến tích cực, thể hiện qua mức độ hoàn thành nhiệm vụ ngày càng cao, khả năng tham gia giải quyết các vấn đề thực tiễn ở cơ sở và sự đóng góp ngày càng rõ đối với hoạt động của HTCT cấp xã trong giai đoạn hiện nay.

Năm là, uy tín của đội ngũ ĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên ngày càng được nâng lên.

Uy tín của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên được hình thành và củng cố thông qua phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực công tác, kết quả thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đảng, chính quyền và Nhân dân ở cơ sở. Trong những năm qua, cùng với quá trình trưởng thành về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực và phong cách công tác, uy tín của đội ngũ này từng bước được nâng lên, thể hiện khá rõ trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, điều hành ở địa phương.

Trong các tổ chức đảng và HTCT cơ sở, nhiều ĐUV nữ được cấp ủy tín nhiệm giao phụ trách những lĩnh vực quan trọng hoặc đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo. Tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, nhiệm kỳ 2015 - 2020 có 04 nữ bí thư và 20 nữ phó bí thư [PL1]; nhiệm kỳ 2020 - 2025 có 07 nữ bí thư

và 37 nữ phó bí thư [PL2]. Sau sáp nhập, nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh Hưng Yên mới có 09 nữ bí thư và 36 nữ phó bí thư [PL12]. Các con số trên phản ánh mức độ tín nhiệm và cơ cấu chức danh ở từng phạm vi thống kê; do quy mô đơn vị hành chính đã thay đổi, không sử dụng chênh lệch số lượng chức danh giữa trước và sau sáp nhập để khẳng định trực tiếp mức tăng của uy tín đội ngũ.

Uy tín của ĐNĐUV nữ cấp xã còn được phản ánh qua kết quả đánh giá, xếp loại hằng năm. Trong phạm vi tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, năm 2024 Phụ lục 5 ghi nhận 238 ĐUV nữ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; đồng thời vẫn có 03 đồng chí hoàn thành nhiệm vụ và 02 đồng chí không hoàn thành nhiệm vụ [PL5]. Kết quả này cho thấy bộ phận lớn ĐUV nữ được ghi nhận tích cực về kết quả công tác, nhưng chất lượng thực hiện nhiệm vụ chưa hoàn toàn đồng đều; đây là căn cứ phù hợp hơn so với việc sử dụng các tỷ lệ được suy ra từ những dòng số liệu chưa đồng nhất trong phụ lục.

Kết quả điều tra xã hội học cũng phản ánh mức độ tín nhiệm tương đối tích cực của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với ĐNĐUV nữ cấp xã. Theo số liệu tổng hợp, đa số ý kiến được hỏi đánh giá đội ngũ này có tinh thần trách nhiệm trong công tác, thái độ gần dân, khả năng phối hợp và vận động quần chúng khá tốt [PL13,14]. Trong thực tiễn hoạt động ở cơ sở, nhiều ĐUV nữ thể hiện sự sâu sát địa bàn, tích cực tham gia giải quyết các vấn đề phát sinh trong cộng đồng dân cư, giữ vai trò nòng cốt trong công tác dân vận, hòa giải, tuyên truyền và vận động Nhân dân thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Uy tín của ĐNĐUV nữ cấp xã còn được khẳng định thông qua quá trình tham gia vào các phong trào thi đua yêu nước, các cuộc vận động và hoạt động xã hội ở địa phương. Nhiều đồng chí giữ vai trò hạt nhân trong các phong trào xây dựng nông thôn mới, bảo vệ môi trường, xây dựng đời sống văn hóa, giảm nghèo, hỗ trợ phụ nữ phát triển kinh tế, xây dựng gia

đình văn hóa. Trong quá trình đó, hình ảnh người ĐUV nữ tận tụy, trách nhiệm, gần dân từng bước được củng cố trong nhận thức của Nhân dân và cộng đồng xã hội.

Trên địa bàn Tỉnh Thái Bình trước sáp nhập, Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW cho thấy: nhiều mô hình phụ nữ tham gia phát triển kinh tế, bảo vệ môi trường, xây dựng nông thôn mới, vận động Nhân dân chấp hành chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước được duy trì khá hiệu quả [64]. Điều đó cho thấy uy tín xã hội của CBN cơ sở nói chung và ĐUV nữ nói riêng được hình thành không chỉ thông qua vị trí công tác mà còn qua mức độ gắn bó, trách nhiệm và khả năng tập hợp quần chúng trong thực tiễn.

Có thể thấy, uy tín của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên ngày càng được nâng lên cả trong tổ chức đảng, HTCT và trong Nhân dân. Đây là cơ sở quan trọng để đội ngũ này tiếp tục phát huy vai trò trong lãnh đạo, quản lý, điều hành ở cơ sở, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng ĐUV nữ trong thời gian tới.

3.1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Bên cạnh những ưu điểm, kết quả đạt được, trước yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ chính trị, đặc biệt là yêu cầu xây dựng HTCT ở cơ sở tinh gọn, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên vẫn còn không ít hạn chế, bất cập. Việc nhận diện đầy đủ, đánh giá khách quan, trung thực những hạn chế này có ý nghĩa quan trọng, vừa phản ánh đúng thực trạng chất lượng đội ngũ, vừa là cơ sở thực tiễn để xác định nguyên nhân và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ này trong thời gian tới. Có thể khái quát những hạn chế chủ yếu về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay như sau:

Một là, số lượng và cơ cấu ĐNĐUV nữ cấp xã vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu theo quy định và phân bố không đồng đều giữa các địa phương.

Về số lượng: tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy cơ sở vẫn chưa đạt mục tiêu đặt ra và phân bố chưa đồng đều giữa các địa bàn. Tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, Báo cáo số 324-BC/TU ghi nhận tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy cơ sở nhiệm kỳ 2020 - 2025 là 20,11% [132, tr.6]; tại tỉnh Thái Bình trước sáp nhập, tỷ lệ tương ứng là 17,2% [64]. Sau sáp nhập, số liệu nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh Hưng Yên mới cho thấy có 641 ĐUV nữ trong tổng số 2.676 ủy viên BCH xã, phường, tương ứng 23,95% [PL10]. Ba số liệu thuộc các phạm vi thống kê khác nhau, vì vậy không được sử dụng như một chuỗi tăng liên tục. Đối với thực trạng hiện nay, tỷ lệ 23,95% của tỉnh mới vẫn thấp hơn mục tiêu 25% trở lên đến năm 2025 được nêu trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030, cho thấy yêu cầu tiếp tục tạo nguồn và nâng tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy vẫn đặt ra trực tiếp.

Thực tiễn ở tỉnh Thái Bình (trước sáp nhập) cũng cho thấy mức độ tương tự giữa kết quả đạt được và yêu cầu mục tiêu về tỷ lệ nữ trong cấp ủy cơ sở. Trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, số cán bộ nữ tham gia đảng ủy cấp xã là 13,40% và nhiệm kỳ 2020 - 2025 là 17,2%. Như vậy, số lượng cán bộ nữ tham gia đảng ủy cấp xã nhiệm kỳ sau có gia tăng so với nhiệm kỳ trước, song mức này vẫn còn cách khá xa ngưỡng tối thiểu theo định hướng mục tiêu chung [64]. Thực tế cho thấy rằng, ngay cả khi tỷ lệ nữ trong đảng ủy cấp xã có gia tăng, thì việc “tham gia vào” các vị trí then chốt (như Ban Thường vụ, Bí thư, Phó Bí thư) vẫn vẫn đề khó, làm hạn chế mức độ tham gia thực chất của ĐUV nữ trong các quyết sách quan trọng ở cơ sở.

Một số địa phương, nhất là các xã thuần nông, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy vẫn còn thấp; có nơi chưa có nữ trong Ban Thường vụ hoặc BCH Đảng bộ xã. Ở tỉnh Hưng Yên, trong giai đoạn 2015 - 2020, số lượng nữ ĐUV phân bố không đồng đều giữa các địa phương: Các huyện Văn Lâm,

Văn Giang, Thị xã Mỹ Hào chỉ từ 20 - 26 đồng chí; Thành phố Hưng Yên, Khoái Châu, Kim Động từ 51 - 77 đồng chí, phản ánh sự chênh lệch đáng kể về mức độ phát triển đội ngũ giữa các địa phương. Nhiệm kỳ 2020 - 2025, thấp nhất là huyện Văn Lâm (26 đồng chí), cao nhất là huyện Khoái Châu (94 đồng chí) [PL1,2]. Nhiệm kỳ 2025-2030, tỷ lệ ĐUV nữ của một số xã phía nam tỉnh (thuộc địa phận tỉnh Thái Bình cũ) ở mức rất thấp, có nơi chưa đến 10%. Điển hình như: Xã Nam Tiền Hải (4,3%); Xã Ngọc Lâm (8,3%); Xã Tân Tiến (8,0%), Xã Vạn Tiến (9,1%)... [PL10]. Đối chiếu với Thái Bình (trước sáp nhập), dù có 60% xã đạt tỷ lệ nữ cấp ủy từ 15% trở lên, nhưng vẫn còn một xã chưa đạt ngưỡng này. Thực tế cho thấy sự chưa đồng đều giữa các địa bàn và mức độ “phủ” của ĐUV nữ cấp xã chưa thật vững chắc [64, tr.14].

Về cơ cấu độ tuổi, hạn chế đáng chú ý của đội ngũ hiện nay là nguồn cán bộ nữ trẻ còn mỏng. Tại tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, nhiệm kỳ 2020 - 2025 có 25 ĐUV nữ dưới 30 tuổi và 49 đồng chí trên 50 tuổi [PL2]. Sau sáp nhập, nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh Hưng Yên mới chỉ có 06 ĐUV nữ dưới 30 tuổi, trong khi số trên 50 tuổi là 82 đồng chí [PL10]. Do phạm vi thống kê thay đổi, hai mốc không được so sánh trực tiếp về mức tăng, giảm; tuy nhiên, cơ cấu của nhiệm kỳ 2025 - 2030 cho thấy số ĐUV nữ dưới 30 tuổi hiện rất ít, đặt ra yêu cầu tạo nguồn trẻ và bảo đảm tính kế thừa trong những nhiệm kỳ tiếp theo.

Về cơ cấu ngành, phần lớn ĐUV nữ tập trung ở các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa - xã hội, trong khi số lượng ĐUV nữ đảm nhiệm ở các lĩnh vực kinh tế, tài chính, xây dựng cơ bản, quốc phòng, an ninh còn ít. Ngoài ra, tỷ lệ ĐUV nữ là đại diện các khu vực kinh tế tư nhân hoặc tổ chức chính trị - xã hội vẫn còn rất thấp. Một số cấp ủy chưa chú trọng đa dạng hóa thành phần ĐUV nữ, còn khép kín trong quy hoạch nhân sự, dẫn đến thiếu tính mở và khó tạo đột phá trong công tác cán bộ nữ [132, tr.10]. Cơ cấu này dẫn đến sự mất cân đối trong phân công nhiệm vụ, hạn chế khả năng điều hành, tham mưu tổng hợp và ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo chung của cấp ủy cơ sở [134, tr.18].

Số liệu ở Tỉnh Thái Bình trước sáp nhập cho thấy hạn chế về cơ cấu còn thể hiện khá rõ ở nhóm chức danh chủ chốt tại cấp cơ sở: số bí thư cấp ủy cấp cơ sở là nữ chỉ $2/258 = 0,77\%$, số phó bí thư là nữ $31/303 = 10,2\%$; đồng thời, số nữ tham gia Ban Thường vụ ở cơ sở cũng ở mức thấp ($61/965 = 6,32\%$) [63]. Những con số này cho thấy cán bộ nữ tuy đã có mặt trong BCH, nhưng tỷ lệ đảm nhiệm các vị trí “đầu mối”, “then chốt” vẫn còn rất ít. Từ đó, đặt ra yêu cầu phải tăng cường tạo nguồn và cơ cấu nữ theo hướng thực chất, không chỉ dừng ở “có mặt” mà cần nâng “mức độ tham gia” vào các vị trí lãnh đạo trọng yếu.

Về cơ cấu trình độ và học vấn, hiện tại, có sự chênh lệch đáng kể giữa các vùng trong tỉnh. Ở các xã ven đô, gần trung tâm hành chính, tỷ lệ ĐUV nữ có trình độ đại học, lý luận chính trị cao cấp cao hơn rõ rệt so với các xã xa trung tâm, nơi cơ sở vật chất và điều kiện đào tạo còn hạn chế. Thực tế này phản ánh tình trạng chưa đồng đều trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển ĐUV nữ giữa các khu vực trên địa bàn tỉnh [134, tr.19].

Những hạn chế trên cho thấy, dù đạt nhiều kết quả tích cực, ĐNĐUV nữ cấp xã ở Hưng Yên vẫn đang đối mặt với tình trạng số lượng còn mỏng, cơ cấu chưa thật hợp lý. Đây là những vấn đề cần được nhận diện và khắc phục, nhằm tạo nền tảng vững chắc cho việc phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã trong giai đoạn tới.

Hai là, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của một số ĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên có mặt còn hạn chế.

Về phẩm chất chính trị: Mặc dù tuyệt đại đa số ĐUV nữ cấp xã tỉnh Hưng Yên có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng cách mạng, song vẫn còn một bộ phận nhỏ bộc lộ hạn chế trong nhận thức về chính trị tư tưởng và bản lĩnh chính trị. Một số đồng chí chưa thật sự sâu sát cơ sở, thiếu chủ động trong nắm bắt tình hình tư tưởng của đảng viên và Nhân dân; khi xử lý các vấn đề phức tạp, nhạy cảm còn lúng túng, thiếu tính nhạy bén chính trị. Thực trạng này không chỉ xuất hiện ở Hưng Yên mà cũng được ghi nhận tại Thái Bình trước sáp nhập. Các báo cáo tổng kết công tác phụ nữ chỉ

ra rằng: ở một số cơ sở, việc nắm bắt, phản ánh tư tưởng các tầng lớp phụ nữ và tham gia giải quyết các vấn đề bức xúc, vướng mắc ở địa phương còn hạn chế; công tác tham mưu, đề xuất chính sách, tham gia góp ý xây dựng Đảng, chính quyền và thực hiện giám sát, phản biện xã hội chưa đồng đều giữa các địa bàn [63, tr.22].

Một số ĐUV nữ cấp xã còn biểu hiện tư tưởng trông chờ, ỷ lại, thiếu tính chủ động và sáng tạo; khi được giao nhiệm vụ mới có tâm lý e ngại, chưa mạnh dạn nhận trách nhiệm trong các lĩnh vực khó như kinh tế - tài chính, quốc phòng - an ninh hoặc dân vận chính quyền. Nguyên nhân chủ yếu là do công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và rèn luyện kỹ năng chưa theo kịp yêu cầu, dẫn đến một bộ phận ĐUV nữ cấp xã chưa tự tin đảm nhận việc khó.

Theo Báo cáo chính trị Đại hội Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030, “một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động có biểu hiện thiếu trách nhiệm, năng lực chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, thiếu tiên phong, gương mẫu, thậm chí suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống” [134, tr.21]. Những biểu hiện này, dù chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ, vẫn ảnh hưởng nhất định đến uy tín của tổ chức đảng ở cơ sở, trong đó có ĐNĐUV nữ cấp xã. Ở Thái Bình trước sáp nhập, các báo cáo tổng kết nhiệm kỳ cũng phản ánh một số biểu hiện tương đồng, như việc thiếu kiên định, vững vàng, lúng túng khi xử lý các vấn đề phức tạp, nhạy cảm; một bộ phận ĐUV nữ chưa thật sự chủ động, còn tâm lý trông chờ, chưa mạnh dạn đề xuất hoặc đảm nhận những nhiệm vụ khó [63].

Về phẩm chất đạo đức, lối sống: Phần lớn ĐUV nữ cấp xã giữ gìn được phẩm chất đạo đức cách mạng và lối sống trong sáng, song vẫn có trường hợp cá biệt thiếu gương mẫu trong sinh hoạt, chưa thực sự công tâm, khách quan trong công việc. Một số ĐUV nữ còn thiếu bản lĩnh trong đấu tranh với những biểu hiện sai trái, vi phạm trong nội bộ, nể nang, né tránh va chạm, chưa thể hiện rõ vai trò tiên phong trong bảo vệ quan điểm, đường lối của

Đảng. Theo số liệu của Ban Tổ chức Tỉnh uỷ, trong các nhiệm kỳ vừa qua, vẫn có ĐUV nữ cấp xã bị kỷ luật với các hình thức khiển trách, cảnh cáo [PL9]. Những hạn chế này cũng được phản ánh trong thực tiễn ở Thái Bình, khi các báo cáo đánh giá cho thấy vẫn còn tình trạng vi phạm pháp luật, đạo đức xã hội, gửi đơn thư khiếu nại vượt cấp [64, tr.10].

Trong đời sống cá nhân, vẫn có trường hợp ĐUV nữ cấp xã chưa cân bằng tốt giữa công việc và gia đình, dẫn đến áp lực tâm lý ảnh hưởng phần nào đến hiệu suất làm việc. Tuy chỉ là những cá nhân đơn lẻ, nhưng những hạn chế này đòi hỏi phải tăng cường giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng, lối sống cho ĐNĐUV nữ cấp xã, kết hợp giữa tự tu dưỡng của mỗi cá nhân và sự giúp đỡ, giám sát của tổ chức đảng.

Ba là, trình độ, năng lực và phong cách công tác của ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên có mặt chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của thời kỳ mới.

Trình độ học vấn, lý luận chính trị, chuyên môn của ĐNĐUV nữ cấp xã tuy đã được nâng lên nhưng chưa đồng đều. Một số ĐUV nữ chỉ mới đạt chuẩn tối thiểu, chưa qua đào tạo bài bản về quản lý nhà nước, kỹ năng hoạch định chính sách, kỹ năng phân tích, tổng hợp thông tin, dẫn đến việc tham mưu, đề xuất giải pháp còn mang tính hành chính, thiếu đột phá [132, tr.16]. Giai đoạn 2015 - 2020, chỉ có 03 ĐUV nữ cấp xã có trình độ thạc sĩ và không có chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp trong quản lý nhà nước; Giai đoạn 2020-2025, đã có 16 đồng chí có trình độ thạc sĩ nhưng vẫn không có tiến sĩ, không có ĐUV nữ giữ ngạch chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp [PL1,2].

Trình độ lý luận chính trị của ĐNĐUV nữ cấp xã trước sáp nhập còn tập trung chủ yếu ở trình độ trung cấp. Tại tỉnh Hưng Yên, nhiệm kỳ 2015 - 2020 có 80 đồng chí sơ cấp, 322 trung cấp và 08 cử nhân/cao cấp; nhiệm kỳ 2020 - 2025 có 62 sơ cấp, 424 trung cấp và 22 cử nhân/cao cấp [PL1; PL2]. Đến tháng 3/2025, vẫn trong phạm vi tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, số liệu

là 24 sơ cấp, 444 trung cấp và 11 cử nhân/cao cấp [PL3]. Sau sáp nhập, nhiệm kỳ 2025 - 2030 của tỉnh Hưng Yên mới có 11 sơ cấp, 382 trung cấp và 248 cử nhân/cao cấp [PL11]. Sự thay đổi mạnh về quy mô và cơ cấu sau sáp nhập không cho phép so sánh trực tiếp số tuyệt đối với các nhiệm kỳ trước; đồng thời đặt ra yêu cầu tiếp tục bồi dưỡng lý luận chính trị phù hợp với vị trí, chức trách và yêu cầu lãnh đạo ở cấp xã mới.

Trình độ ngoại ngữ, tin học của ĐNĐUV nữ cấp xã còn nhiều hạn chế, chủ yếu tự học là chính, chưa qua đào tạo chính quy. Trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, hạn chế này làm giảm khả năng tiếp cận thông tin mới, ứng dụng công nghệ vào công việc của ĐUV nữ cấp xã. Thực tế tại Thái Bình cũng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực nữ: lao động nữ có trình độ, tay nghề cao còn ít; ĐNĐUV nữ cấp xã chưa tương xứng với lực lượng lao động nữ, đây là một chỉ dấu cho thấy việc nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng công vụ và năng lực thích ứng của đội ngũ nữ nói chung, trong đó có nguồn ĐUV nữ ở cơ sở, vẫn còn khoảng trống cần tiếp tục được bù đắp [63, tr.22].

Hạn chế về năng lực số biểu hiện không chỉ ở thao tác sử dụng phần mềm, mà còn ở khả năng khai thác dữ liệu để tham mưu, theo dõi tiến độ, đánh giá kết quả và tương tác với người dân trên môi trường số. Một số đảng uỷ viên nữ còn phụ thuộc vào cán bộ chuyên môn khi xử lý hồ sơ điện tử, chưa chủ động sử dụng dữ liệu trong dự báo và ra quyết định; kỹ năng nhận diện thông tin sai lệch, bảo vệ dữ liệu cá nhân và an toàn tài khoản công vụ còn bất cập. Trong điều kiện sau sáp nhập, khối lượng hồ sơ và phạm vi phục vụ tăng, sự hạn chế này dễ chuyển thành điểm nghẽn về tiến độ, chất lượng phối hợp và trách nhiệm giải trình của cấp xã.

Trong hoạt động thực tiễn, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện của một số ĐUV nữ cấp xã vẫn bộc lộ những hạn chế nhất định. Một số ĐUV nữ cấp xã lãnh đạo, chỉ đạo chưa sâu sát, thiếu quyết liệt; hiệu quả điều

hành công việc chưa cao, còn lúng túng trước những vấn đề mới phát sinh. Năng lực tư duy, tầm nhìn dài hạn của một số ĐUV nữ còn hạn chế do ít có cơ hội cọ xát với những nhiệm vụ mang tính tổng quát, liên ngành. Năng lực tham mưu, đề xuất những chủ trương và giải pháp trong lãnh đạo, quản lý của một số ĐUV nữ còn yếu, nhất là trong lĩnh vực chuyên môn đòi hỏi kỹ thuật hoặc kiến thức chuyên sâu. Việc cập nhật tri thức mới, tự học nâng cao kỹ năng của một số ĐUV nữ cấp xã chưa thật sự chủ động. Điều này dẫn đến chất lượng lãnh đạo, quản lý và tham mưu, tổ chức thực hiện ở một số mảng công tác chưa cao, phải phụ thuộc nhiều vào sự hỗ trợ của đồng nghiệp.

Bốn là, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của một số ĐUV nữ cấp xã chưa cao, có mặt còn hạn chế và chưa đồng đều.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của một số ĐUV nữ cấp xã có mặt còn hạn chế và chưa đồng đều. Theo Báo cáo số 324-BC/TU ngày 11/9/2023 của Tỉnh ủy Hưng Yên, trong khi nhiều ĐUV nữ cấp xã thể hiện năng lực nổi bật, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, vẫn còn một số ít trường hợp chưa tạo được chuyển biến rõ nét trong lĩnh vực được phân công phụ trách. Trong phạm vi tỉnh Hưng Yên trước sáp nhập, năm 2024 Phụ lục 5 ghi nhận 03 ĐUV nữ xếp loại hoàn thành nhiệm vụ và 02 đồng chí không hoàn thành nhiệm vụ [PL5]. Một số ĐUV nữ chưa phát huy đầy đủ tính chủ động, còn phụ thuộc vào chỉ đạo của tập thể cấp ủy hoặc cấp trên; công tác tham mưu, triển khai nghị quyết ở một số nơi chưa thật sâu sát thực tiễn. Việc sơ kết, tổng kết và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chưa được tiến hành thường xuyên ở một số địa bàn, làm chậm quá trình phát hiện hạn chế để kịp thời uốn nắn, khắc phục.

Thực tiễn ở Thái Bình cũng cho thấy, khi một số cơ sở Hội chưa chủ động tranh thủ sự quan tâm lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền và sự phối hợp của các ban, ngành, đoàn thể, thì chất lượng tổ chức thực hiện nhiệm vụ, nhất là các

nhiệm vụ cần phối hợp liên ngành và huy động nguồn lực, có thể bị ảnh hưởng theo hướng thiếu chiều sâu và thiếu tính bền vững [64, tr.10].

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ trên các lĩnh vực như giải quyết thủ tục hành chính, quản lý đất đai, xây dựng nông thôn mới, công tác dân vận chính quyền, một số ĐUV nữ cấp xã vẫn còn dễ xảy ra những thiếu sót do thiếu kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng quản lý, hoặc do năng lực điều phối chưa đáp ứng yêu cầu. Một số ĐUV nữ cấp xã tính chuyên nghiệp trong điều hành công việc chưa cao; việc ứng dụng công nghệ thông tin để nâng cao hiệu suất còn hạn chế, đặc biệt tại các xã thuần nông, vùng xa trung tâm hành chính. Bên cạnh nguyên nhân khách quan như khối lượng công việc lớn, điều kiện cơ sở vật chất hạn chế, thì nguyên nhân chủ quan đáng chú ý là một số ĐUV nữ cấp xã chưa thực sự phát huy hết năng lực bản thân, còn tâm lý an phận, thiếu mạnh dạn đổi mới, ảnh hưởng đến kết quả công việc và chất lượng chung của cấp ủy.

Một số ĐUV nữ chưa đáp ứng tốt yêu cầu công tác giám sát, phản biện, nắm bắt dư luận, dẫn đến việc triển khai một số chủ trương, kế hoạch còn chậm hoặc hiệu quả chưa rõ rệt. Ở một số lĩnh vực chuyên môn, công tác phối hợp giữa các ban, ngành, đoàn thể chưa thật sự đồng bộ, còn chông chéo, thiếu tính chủ động trong xử lý công việc. Ngoài ra, trong bối cảnh chuyển đổi số, cải cách hành chính và hiện đại hóa công tác Đảng, một bộ phận ĐUV nữ cấp xã chưa theo kịp yêu cầu mới về kỹ năng, phương pháp làm việc, đặc biệt là trong việc sử dụng các nền tảng kỹ thuật số phục vụ lãnh đạo, điều hành. Điều đó khiến hiệu suất công việc chưa cao, tiến độ giải quyết một số nhiệm vụ trọng tâm bị kéo dài.

Từ thực tiễn trên cho thấy, chất lượng thực hiện chức trách, nhiệm vụ của ĐNĐUV nữ cấp xã chưa thật đồng đều. Hạn chế tập trung ở ba phương diện: (1) vẫn còn trường hợp chỉ hoàn thành nhiệm vụ hoặc không hoàn thành nhiệm vụ; (2) ở một số lĩnh vực, tính chủ động, chiều sâu tham mưu và khả năng tạo chuyên biến thực tiễn chưa rõ; (3) năng lực triển khai công việc

trong điều kiện chuyển đổi số, yêu cầu quản trị hiện đại và phạm vi nhiệm vụ mở rộng sau sáp nhập còn bất cập. Điều đó đặt ra yêu cầu phải gắn đánh giá kết quả với sản phẩm công việc, đồng thời tăng cường cơ chế theo dõi, kiểm tra, giám sát để phát hiện sớm hạn chế, xác định rõ trách nhiệm và có biện pháp chấn chỉnh, bồi dưỡng phù hợp.

Báo cáo chính trị Đại hội Đảng bộ tỉnh Hưng Yên nhiệm kỳ 2025-2030 chỉ rõ: “Một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức năng lực chưa đáp ứng yêu cầu, thiếu tiên phong, gương mẫu; công tác lãnh đạo, chỉ đạo ở một số nơi chưa thật sự quyết liệt, hiệu quả chưa cao” [134, tr.8]. Thực tế cho thấy, trong khi một số ĐUV nữ đã khẳng định được vai trò chủ chốt ở xã, phường, thị trấn, thì vẫn còn một nhóm nhỏ ĐUV nữ chưa thể hiện được vai trò nòng cốt trong tổ chức đảng, mức độ hoàn thành nhiệm vụ mới chỉ dừng ở mức “đạt yêu cầu”.

Năm là, vẫn còn có ĐUV nữ cấp xã tỉnh Hưng Yên uy tín chưa cao; chưa phát huy tốt vai trò nêu gương, tính tiên phong, gương mẫu.

Trong thời gian qua, ĐNĐUV nữ cấp xã tỉnh Hưng Yên nhìn chung có uy tín tốt trong tổ chức Đảng, trong HTCT cơ sở và Nhân dân. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận nhỏ uy tín chưa cao, chưa thật sự vững chắc, chưa phát huy tốt vai trò nêu gương, tính tiên phong, gương mẫu của người cán bộ, đảng viên. Theo Báo cáo chính trị Đại hội Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030, “năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của một số cấp ủy, tổ chức đảng ở cơ sở còn hạn chế; chất lượng sinh hoạt của một số chi bộ chưa cao; một số cán bộ, đảng viên có biểu hiện suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; tính chiến đấu trong tự phê bình và phê bình chưa mạnh” [134, tr.8]. Những biểu hiện này, dù không phổ biến, nhưng vẫn ảnh hưởng đến uy tín chung của ĐNĐUV nữ trong cấp ủy cơ sở.

Trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, niềm tin của Nhân dân đối với cán bộ, đảng viên nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng vẫn cơ bản được giữ

vững, song chưa thực sự sâu sắc, toàn diện ở một số địa bàn cơ sở. Theo Nghị quyết Đại hội XIX Đảng bộ tỉnh Hưng Yên nhiệm kỳ 2020-2025, tuy “khối đại đoàn kết toàn dân được củng cố, niềm tin của Nhân dân đối với Đảng được nâng lên”, song vẫn còn biểu hiện thiếu gắn bó, thiếu gần dân, thấu hiểu dân ở một số cấp ủy cơ sở. Thực tế tại một số xã, phường, thị trấn cho thấy, một bộ phận ĐUV nữ chưa thật sự sâu sát quần chúng, còn thiếu linh hoạt trong công tác dân vận, chưa mạnh dạn đổi mới phương pháp tiếp xúc, đối thoại với Nhân dân. Vì vậy, Nhân dân chưa thực sự tin tưởng, chủ động bày tỏ tâm tư, nguyện vọng với một số ĐUV nữ. Một số vụ việc phức tạp ở địa bàn do ĐUV nữ phụ trách khi xảy ra chậm được xử lý, giải quyết, làm ảnh hưởng đến uy tín và niềm tin của Nhân dân đối với ĐUV nữ. Thực tiễn tại tỉnh Thái Bình trước sáp nhập cũng cho thấy, việc tham mưu đề xuất chính sách; tham gia góp ý xây dựng Đảng, chính quyền; giám sát, phản biện xã hội của một số ĐUV nữ còn hạn chế; tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy ở một số địa bàn chưa đạt yêu cầu đề ra [64, tr.10].

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Thứ nhất, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước, cấp ủy và chính quyền các cấp đã tạo điều kiện thuận lợi để ĐUV nữ cấp xã phát triển.

Trong những năm qua, Trung ương Đảng, Chính phủ và Tỉnh ủy Hưng Yên đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách về bình đẳng giới, phát triển nguồn nhân lực nữ và nâng cao tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Từ 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 đến Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới, Đảng ta luôn khẳng định vai trò, vị trí của phụ nữ trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, coi phát

triển CBN là một trong những nội dung trọng yếu của chiến lược cán bộ. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh yêu cầu “Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế” [34, tr.169] và “Giảm dần khoảng cách giới trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình” [34, tr.171].

Tỉnh ủy Hưng Yên cũng ban hành nhiều chủ trương, chính sách cụ thể thúc đẩy công tác phụ nữ, công tác CBN và bình đẳng giới phù hợp với đặc thù địa phương. Việc triển khai Chỉ thị số 29-CT/TU ngày 25/5/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về “tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới” và các chương trình thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW đã tạo chuyển biến rõ trong nhận thức và hành động của HTCT. Báo cáo số 324-BC/TU ngày 11/9/2023 của Tỉnh ủy khẳng định công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng CBN được thực hiện ngày càng bài bản; tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy, HĐND các cấp đều tăng so với nhiệm kỳ trước.

Thứ hai, công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, rèn luyện phẩm chất đạo đức và ý thức trách nhiệm được duy trì thường xuyên đã góp phần củng cố bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ và động lực cống hiến của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Các cấp ủy, chính quyền cơ sở luôn quan tâm bồi dưỡng lý luận chính trị, đạo đức công vụ, giúp ĐNĐUV nữ cấp xã nhận thức sâu sắc hơn về trách nhiệm đảng viên, về vai trò tiên phong, gương mẫu trong xây dựng tổ chức Đảng. Việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh được triển khai tương đối nền nếp, trở thành động lực tinh thần quan trọng giúp nhiều ĐUV nữ giữ vững phẩm chất chính trị, lối sống giản dị, gần dân, trọng dân và có ý thức trách nhiệm cao trong thực hiện nhiệm vụ [134, tr.10-12]. Đồng thời, phần lớn ĐUV nữ cấp xã ở Hưng Yên đã thể hiện tinh thần cầu thị, ý thức tự học tập, tự bồi dưỡng, khắc phục khó khăn về gia đình, áp

lực xã hội và định kiến giới để vươn lên khẳng định năng lực. Chính tinh thần trách nhiệm, ý thức tự rèn luyện và khát vọng cống hiến là nhân tố trực tiếp góp phần tạo nên những ưu điểm về phẩm chất, năng lực, uy tín và kết quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ trong thời gian qua [132, tr.3-5].

Ở Thái Bình trước sáp nhập, việc tuyên truyền, giáo dục pháp luật và chuẩn mực đạo đức, lối sống cho phụ nữ và ĐUV nữ cấp xã được triển khai tương đối đồng bộ, gắn với các hoạt động truyền thông, phổ biến Luật Bình đẳng giới, Luật Phòng, chống bạo lực gia đình và xây dựng gia đình hạnh phúc, qua đó góp phần củng cố nền tảng nhận thức, hình thành động lực tự rèn luyện, tu dưỡng của ĐNĐUV nữ ở cơ sở [64, tr.4]. Nội dung giáo dục chính trị, tư tưởng cho ĐUV nữ còn được triển khai gắn với tuyên truyền pháp luật, xây dựng chuẩn mực đạo đức, lối sống, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị và ý thức trách nhiệm của ĐNĐUV nữ cấp xã [64, tr.4-5].

Thứ ba, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng CBN được triển khai tương đối bài bản, tạo điều kiện thuận lợi để ĐNĐUV nữ cấp xã trưởng thành trong thực tiễn.

Trong những năm qua, công tác quy hoạch CBN ở tỉnh Hưng Yên từng bước được gắn với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và sử dụng cán bộ, bảo đảm tính kế thừa và phát triển. Các cấp ủy cơ sở không chỉ quan tâm đến cơ cấu mà còn chú trọng chất lượng, năng lực thực tiễn và triển vọng phát triển của ĐNĐUV nữ cấp xã. Nhiều đồng chí được cử đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước; được giao nhiệm vụ ở nhiều lĩnh vực công tác khác nhau để rèn luyện toàn diện. Việc kết hợp giữa đào tạo, thử thách trong thực tiễn và bố trí sử dụng phù hợp đã tạo điều kiện để ĐNĐUV nữ cấp xã từng bước phát huy năng lực, tích lũy kinh nghiệm và khẳng định vị trí trong tổ chức [132, tr.7-9].

Ở Thái Bình trước sáp nhập, việc thực hiện Đề án bồi dưỡng cán bộ Hội và đội ngũ chi hội trưởng phụ nữ giai đoạn 2019-2025 được triển khai hằng năm;

tổ chức tập huấn cho 100% cán bộ Hội chuyên trách cấp tỉnh, huyện và hệ thống cán bộ cơ sở, đồng thời tham mưu cấp ủy cử cán bộ Hội, CBN đi học chuyên môn, lý luận chính trị và bồi dưỡng nghiệp vụ, góp phần chuẩn hóa chức danh; trong đó, 97,3% Chủ tịch Hội LHPN cơ sở đạt chuẩn theo quy định [63, tr.12]. Việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ Hội và CBN cơ sở đã tạo nguồn quan trọng để phát triển ĐUV nữ tham gia cấp ủy, chính quyền các cấp.

Thứ tư, quá trình tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện trong thực tiễn đã trực tiếp nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp công tác của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Trong thực tiễn công tác ở cơ sở, ĐNĐUV nữ cấp xã thường xuyên phải trực tiếp tham gia giải quyết những vấn đề cụ thể liên quan đến đời sống dân cư, công tác dân vận, hòa giải ở cơ sở, giải quyết đơn thư, triển khai các phong trào thi đua, thực hiện các nhiệm vụ phát triển KT-XH, xây dựng nông thôn mới, giữ gìn an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Chính quá trình trực tiếp tham gia xử lý công việc ở cơ sở đã tạo điều kiện để nhiều đồng chí tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, từng bước nâng cao bản lĩnh công tác, khả năng phối hợp, điều hành và xử lý tình huống.

Qua quá trình công tác, nhiều ĐUV nữ cấp xã từng bước hình thành phong cách làm việc khoa học, dân chủ, sâu sát cơ sở; biết lắng nghe, tôn trọng tập thể và đề cao trách nhiệm cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ. Trong xử lý công việc, nhiều đồng chí thể hiện khá rõ năng lực thực tiễn, khả năng điều hành, phối hợp và vận động quần chúng; đồng thời tích lũy được kinh nghiệm trong giải quyết các vấn đề xã hội phát sinh ở cơ sở [27, tr.12-14]. Qua quá trình công tác, nhiều ĐUV nữ cấp xã từng bước hình thành phong cách làm việc khoa học, dân chủ, sâu sát cơ sở; biết lắng nghe, tôn trọng tập thể và đề cao trách nhiệm cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ. Trong xử lý công việc, nhiều đồng chí thể hiện khá rõ năng lực thực tiễn, khả năng điều hành, phối hợp và vận động quần chúng; đồng thời tích lũy được kinh nghiệm trong giải quyết các vấn đề xã hội phát sinh ở cơ sở [27, tr.12-14].

Thứ năm, môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết và tương trợ trong HTCT cơ sở đã góp phần nâng cao chất lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Bên cạnh quá trình rèn luyện thông qua thực tiễn công tác, môi trường làm việc trong HTCT cơ sở cũng có tác động trực tiếp đến quá trình phát huy năng lực, sở trường và sự tự tin của ĐUV nữ cấp xã. Ở nhiều địa phương, mối quan hệ trong tập thể cấp ủy được duy trì trên cơ sở dân chủ, cởi mở, tôn trọng lẫn nhau, tạo điều kiện để ĐNĐUV nữ cấp xã tham gia thảo luận, đề xuất và quyết định các vấn đề chung. Việc phát huy dân chủ trong sinh hoạt cấp ủy, trong phối hợp công tác và trong đánh giá cán bộ đã giúp ĐUV nữ có thêm điều kiện thể hiện năng lực, chính kiến và trách nhiệm của mình trong tập thể.

Các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp, thường xuyên quan tâm, hỗ trợ, động viên kịp thời, giúp ĐNĐUV nữ cấp xã giảm bớt áp lực trong công việc và đời sống gia đình, từ đó yên tâm công tác và phát huy tốt hơn năng lực của mình [27, tr.15-16]. Thực tiễn ở Thái Bình cũng cho thấy sự phối hợp giữa tổ chức Hội với cấp ủy, chính quyền trong chăm lo, hỗ trợ ĐUV nữ đã góp phần hình thành môi trường công tác tương đối ổn định, khích lệ tinh thần trách nhiệm và nâng cao mức độ gắn bó của ĐNĐUV nữ đối với địa phương [64, tr.9-10]. Chính môi trường tâm lý - xã hội tích cực, dân chủ và tương trợ đó là một trong những điều kiện quan trọng giúp ĐNĐUV nữ cấp xã ngày càng tự tin, chủ động, sáng tạo hơn trong thực tiễn lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Bên cạnh đó, ở nhiều địa phương, mối quan hệ trong tập thể cấp ủy được duy trì trên cơ sở dân chủ, cởi mở, tôn trọng lẫn nhau, tạo điều kiện để ĐNĐUV nữ cấp xã tham gia thảo luận, đề xuất và quyết định các vấn đề chung. Các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp, thường xuyên quan tâm, hỗ trợ, động viên kịp thời, giúp ĐUV nữ giảm bớt áp lực trong công việc và đời sống gia đình, từ đó yên tâm công tác và phát huy tốt

hơn năng lực của mình [27, tr.15-16]. Thực tiễn ở Thái Bình trước sáp nhập cũng cho thấy sự phối hợp giữa Hội Phụ nữ với cấp ủy, chính quyền trong chăm lo, hỗ trợ ĐUV nữ; góp phần khích lệ tinh thần trách nhiệm và nâng cao mức độ gắn bó của ĐNĐUV nữ đối với địa phương [64, tr.9-10]. Các mô hình, câu lạc bộ và phong trào được duy trì với quy mô tương đối rộng như mô hình “gia đình 5 không, 3 sạch”, các câu lạc bộ xây dựng gia đình hạnh phúc... đã tạo môi trường thuận lợi để ĐNĐUV nữ cấp xã rèn luyện kỹ năng vận động quần chúng, phương pháp tổ chức thực hiện và khả năng điều phối hoạt động ở cơ sở [64, tr.7].

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, sự biến động nhanh của tình hình KT - XH, yêu cầu ngày càng cao của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đổi mới quản lý ở cơ sở đã tạo ra những áp lực đối với ĐNĐUV nữ cấp xã.

Hưng Yên là tỉnh có tốc độ phát triển nhanh, quá trình đô thị hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và mở rộng các khu công nghiệp diễn ra mạnh mẽ. Quá trình đó kéo theo sự gia tăng cả về khối lượng, tính chất và mức độ phức tạp của công việc ở cấp xã, từ quản lý đất đai, giải phóng mặt bằng, trật tự xây dựng đến an sinh xã hội, cải cách hành chính, chuyển đổi số, giải quyết đơn thư, công tác dân vận và xử lý các vấn đề xã hội phát sinh. Trong khi đó, tổ chức bộ máy ở cơ sở còn tương đối gọn, biên chế hạn chế, làm cho cường độ công việc và áp lực trách nhiệm đối với cán bộ cấp xã ngày càng lớn. Đây là nguyên nhân quan trọng tác động trực tiếp đến chất lượng thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ cơ sở, trong đó có ĐUV nữ cấp xã.

Nhiều ĐUV nữ cấp xã ngoài việc thực hiện chức trách chuyên môn còn phải đảm đương trách nhiệm gia đình, chăm sóc con cái và người thân, nên chịu áp lực kép cả về thời gian, sức khỏe và tâm lý. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng nghiên cứu, cập nhật tri thức mới, rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, quản lý và thích ứng với yêu cầu đổi mới ở cơ sở. Bên cạnh

đó, sự thay đổi nhanh của chính sách, pháp luật và yêu cầu chuẩn hóa năng lực công vụ khiến một bộ phận ĐUV nữ gặp khó khăn trong việc theo kịp nhịp độ cải cách, mặc dù có tinh thần trách nhiệm và ý thức cố gắng trong công việc [134, tr.9-11].

Thực tiễn ở Thái Bình trước sáp nhập cũng cho thấy các nhân tố tác động từ môi trường KT - XH và đời sống xã hội ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động của đội ngũ CBN cơ sở. Báo cáo chính trị của tỉnh nêu rõ các cấp Hội phụ nữ “tiếp tục phải đối mặt với nhiều tác động không tốt từ đại dịch Covid-19; biến đổi khí hậu và các hiện tượng thiên tai, dịch bệnh khác...” trong khi yêu cầu nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao [63, tr.18]. Những tác động đó làm gia tăng áp lực công vụ, đồng thời hạn chế điều kiện để ĐNĐUV nữ cấp xã đầu tư thời gian và nguồn lực cho quá trình học tập, tự bồi dưỡng và nâng cao năng lực quản lý, điều hành theo yêu cầu mới.

Thứ hai, công tác quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng ĐUV nữ cấp xã ở một số địa phương chưa thật sự đồng bộ, liên thông và sát với yêu cầu thực tiễn.

Mặc dù, công tác CBN đã được các cấp ủy quan tâm hơn trước, song ở một số địa phương, việc quy hoạch, tạo nguồn và sử dụng ĐUV nữ vẫn còn những hạn chế nhất định. Nguồn ĐUV nữ kế cận ở nhiều xã còn mỏng, thiếu tính ổn định và chưa bảo đảm tính kế thừa lâu dài. Một số địa phương còn gặp khó khăn trong phát hiện, lựa chọn ĐUV nữ có triển vọng để đưa vào quy hoạch; việc gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và bố trí sử dụng chưa thật chặt chẽ. Có nơi việc quy hoạch còn mang tính cơ cấu, chưa dựa chắc vào năng lực thực tiễn và khả năng phát triển của cán bộ.

Công tác phát hiện, tạo nguồn và đào tạo cán bộ nữ kế cận chưa thật sự đồng bộ và liên thông giữa các cấp, có nơi còn mang tính hình thức. Việc bố trí, sử dụng ĐUV nữ ở một số địa phương vẫn phụ thuộc vào điều kiện nhân sự cụ thể, chưa gắn với chiến lược dài hạn, dẫn đến tình trạng thiếu hụt đội

ngũ kế cận, nhất là ở các xã mới sáp nhập, địa bàn có biến động hành chính [129, tr.8]. Việc đào tạo, bồi dưỡng ở một số nơi còn nặng về lý thuyết, chưa thật sự gắn với yêu cầu thực tiễn của cấp xã. Nội dung bồi dưỡng, tập huấn thiếu chiều sâu về kỹ năng lãnh đạo, điều hành, xử lý tình huống và quản lý công vụ hiện đại. Chính sách thu hút cán bộ trẻ, cán bộ có trình độ cao về công tác ở cơ sở chưa tạo được sức hấp dẫn rõ rệt, nhất là đối với phụ nữ trẻ có chuyên môn tốt. Điều đó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, cơ cấu và tính kế thừa của ĐNĐUV nữ cấp xã trong giai đoạn hiện nay [134, tr.12-14]. Báo cáo 5 năm thực hiện Chỉ thị 21, tỉnh Thái Bình trước sáp nhập cũng chỉ ra thực trạng tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở một số cấp, ngành “còn thấp”. Đồng thời, ở một số nơi vẫn tồn tại “định kiến giới” trong nhìn nhận, đánh giá và sử dụng CBN nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng [64, tr.2]. Điều đó cho thấy công tác quy hoạch, tạo nguồn và sử dụng ĐUV nữ ở cơ sở vẫn chịu tác động của nhiều yếu tố về nhận thức xã hội, cơ cấu tổ chức và điều kiện thực tiễn địa phương.

Bên cạnh đó, quá trình sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy hành chính theo hướng giảm đầu mối và chức danh lãnh đạo ở cấp xã đã làm thu hẹp cơ hội đảm nhiệm vị trí lãnh đạo của ĐUV nữ, đặc biệt là trong các xã quy mô nhỏ hoặc trong diện sáp nhập. Đây là thách thức lớn đối với mục tiêu nâng tỷ lệ nữ trong cấp ủy cơ sở của tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn tới [134, tr.17]. Thời điểm trước năm 2025, Hưng Yên có 161 đơn vị hành chính cấp xã, trong đó còn nhiều xã nông thôn, địa bàn xa trung tâm, điều kiện KT-XH và cơ sở vật chất còn khó khăn. Ở các địa phương này, điều kiện tiếp cận giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng của phụ nữ nhìn chung hạn chế hơn khu vực đô thị, dẫn đến khó khăn trong tạo nguồn ĐUV nữ cấp xã chất lượng. Bên cạnh đó, quy mô tổ chức đảng ở một số xã nhỏ, số lượng cán bộ quy hoạch ít, làm cho việc lựa chọn, bố trí ĐUV nữ gặp khó khăn về nhân sự [132, tr.7-8].

Thứ ba, năng lực tự học, tự bồi dưỡng, khả năng thích ứng với yêu cầu đổi mới và kỹ năng công tác của một bộ phận ĐUV nữ cấp xã chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Một bộ phận ĐUV nữ cấp xã chưa thật sự chủ động trong học tập lý luận chính trị, cập nhật kiến thức mới và rèn luyện kỹ năng công tác. Trong điều kiện nhiệm vụ ở cơ sở ngày càng đa dạng, yêu cầu quản lý địa phương ngày càng hiện đại, việc thiếu chủ động học tập, nghiên cứu và đổi mới phương pháp làm việc đã ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Một số đồng chí còn biểu hiện ngại đổi mới, thiếu quyết đoán trong xử lý công việc, chưa mạnh dạn tham mưu, đề xuất hoặc xử lý những vấn đề khó, phức tạp ở cơ sở [134, tr.10-11].

Nhiều ĐUV nữ do kiêm nhiệm nhiều công việc, điều kiện gia đình và kinh tế còn khó khăn nên chưa dành được thời gian thích đáng cho tự học tập, tự nghiên cứu để nâng cao phẩm chất, trình độ, năng lực và phương pháp công tác. Một số đồng chí còn coi việc học tập chuyên môn, lý luận chính trị là yêu cầu mang tính chuẩn hóa chức danh hơn là nhu cầu tự hoàn thiện để phát triển lâu dài. Việc chưa tích cực tự học tập, tự bồi dưỡng thường xuyên, thiếu môi trường trao đổi chuyên môn và cơ chế khuyến khích cụ thể khiến năng lực của một bộ phận ĐUV nữ chưa được tương xứng và đáp ứng với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới. [134, tr.12-13]. Trong bối cảnh chuyển đổi số và cải cách hành chính, tự học tập, tự nghiên cứu càng quan trọng. Việc hạn chế về kỹ năng công nghệ, quản lý thông tin và điều hành công việc hiện đại sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc của CBN. Một số ĐUV nữ được bổ sung từ các lĩnh vực hoạt động tại đoàn thể hoặc chuyên môn kỹ thuật nên kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý và khả năng bao quát công việc còn hạn chế; trong khi việc tiếp cận các phương thức quản lý mới, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, điều hành trên môi trường số chưa thật sự đồng đều [132, tr.6-8].

Ở Thái Bình trước sáp nhập, những hạn chế này cũng được phản ánh

khá rõ khi báo cáo đánh giá “một số CBN chưa tích cực, chủ động trong học tập, nghiên cứu và đổi mới phương pháp làm việc; chưa mạnh dạn trong tham mưu, đề xuất...” [63, tr.16]. Những hạn chế đó tác động trực tiếp đến động lực nội sinh, khả năng thích ứng và chất lượng công tác của ĐNĐUV nữ ở cơ sở.

Thứ tư, việc đổi mới phương pháp công tác của một số ĐUV nữ cấp xã còn hạn chế, chưa thích ứng kịp với yêu cầu quản lý ở cơ sở trong thời kỳ mới.

Một số ĐUV nữ vẫn duy trì phương pháp làm việc thiên về kinh nghiệm, cảm tính; chưa coi trọng đúng mức việc phân tích khoa học, dự báo tình hình và quản lý công việc theo quy trình hiện đại. Trong sinh hoạt cấp ủy và thực hiện nhiệm vụ còn biểu hiện nể nang, né tránh, thiếu phản biện và thiếu quyết liệt trong đấu tranh xây dựng nội bộ. Một số đồng chí chưa thật sự linh hoạt trong phối hợp công tác, kỹ năng làm việc nhóm và huy động sức mạnh cộng đồng còn hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở [27, tr.13-14].

Trong môi trường xã hội hiện đại và truyền thông đa chiều, ĐUV nữ cấp xã còn chịu áp lực lớn về dư luận xã hội, hình ảnh cá nhân và trách nhiệm công vụ. Một bộ phận còn tâm lý e dè, thận trọng quá mức khi xử lý những vấn đề nhạy cảm, dễ va chạm; chưa thật sự mạnh dạn, quyết đoán và sáng tạo trong lãnh đạo, điều hành. Áp lực từ gia đình, công việc và sự giám sát của mạng xã hội cũng tác động đến tâm lý, sự tự tin và khả năng chịu áp lực của đội ngũ này [132, tr.10-12].

Ở Thái Bình trước sáp nhập, hạn chế về “tính bền vững”, “tính hình thức” trong một số mô hình hoạt động, cùng sự thiếu đa dạng trong phương thức tuyên truyền, vận động [63, tr.16] cũng phản ánh một phần sự chậm đổi mới trong phương pháp tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở. Báo cáo 5 năm thực hiện Chỉ thị 21 đồng thời cho thấy một số CBN, trong đó có ĐNĐUV nữ còn bị chi phối bởi tâm lý “tự ti, an phận” và tác động của định kiến giới [64, tr.2], từ đó ảnh hưởng đến mức độ chủ động, dấn thân và tinh thần đổi mới trong công tác.

Thứ năm, công tác đánh giá, sử dụng và kiểm tra, giám sát ĐUV nữ cấp xã ở một số nơi còn chưa phù hợp, chưa thật sự tạo động lực phát triển đội ngũ.

Ở một số cấp ủy cơ sở, việc đánh giá cán bộ vẫn còn nặng về định tính, chưa gắn chặt với sản phẩm công việc, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và mức độ tin nhiệm trong thực tiễn. Tiêu chí đánh giá ở một số nơi chưa phản ánh đầy đủ năng lực lãnh đạo, điều hành và khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ của ĐUV nữ cấp xã. Việc bố trí, sử dụng cán bộ ở một số trường hợp chưa thật phù hợp với sở trường và chuyên môn đào tạo, dẫn đến hạn chế trong phát huy năng lực của cán bộ [132, tr.7-8]. Việc đánh giá và sử dụng cán bộ không thật sự khách quan, khoa học và công bằng sẽ làm giảm động lực phấn đấu, ảnh hưởng đến chất lượng phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã. Mặt khác, công tác kiểm tra, giám sát, hướng dẫn và kèm cặp cán bộ trẻ có nơi còn thiếu thường xuyên; việc phát hiện, bồi dưỡng và tạo điều kiện để ĐUV nữ cấp xã rèn luyện qua thực tiễn chưa thật sự hiệu quả. Điều đó ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực và hình thành đội ngũ kế cận có chất lượng. Như vậy, hạn chế không chỉ nằm ở kết quả của từng cá nhân mà còn ở tính thường xuyên của việc theo dõi, phát hiện, phản hồi và sử dụng kết quả kiểm tra, giám sát để điều chỉnh các khâu của công tác cán bộ.

Trong các nguyên nhân trên, nguyên nhân gốc rễ là công tác cán bộ nữ ở một số địa phương chưa chuyển đầy đủ từ tư duy bảo đảm cơ cấu sang tư duy phát triển và sử dụng nhân lực lãnh đạo nữ theo năng lực, vị trí việc làm và sản phẩm công tác. Biểu hiện cụ thể là tạo nguồn chưa đi trước, đào tạo chưa gắn chặt với chức danh dự kiến, luân chuyển chưa tạo đủ môi trường thử thách, đánh giá còn nặng về nhận xét định tính và trách nhiệm của người đứng đầu chưa được lượng hoá bằng kết quả phát triển cán bộ nữ. Đặc trưng riêng của Hưng Yên hiện nay là sự chênh lệch giữa các địa bàn trước sáp nhập, tốc độ công nghiệp hoá, đô thị hoá nhanh ở phía bắc tỉnh và yêu cầu ổn định, nâng cao năng lực quản trị ở các xã phía nam. Nếu không phân nhóm địa bàn

và xây dựng chính sách cán bộ phù hợp, các hạn chế về số lượng, cơ cấu, năng lực số và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ sẽ tiếp tục tái diễn.

3.2.2. Một số vấn đề đặt ra

Từ kết quả đánh giá thực trạng, phân tích nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế và nhận diện những biến đổi của tỉnh Hưng Yên trước và sau sáp nhập, có thể xác định một số vấn đề đặt ra đối với chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã hiện nay như sau:

Một là, yêu cầu về chất lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp ngày càng cao và toàn diện, trong khi điều kiện và khả năng đáp ứng trên thực tế còn những hạn chế, bất cập.

Ở tỉnh Hưng Yên, việc thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp đang đặt cấp xã vào vị trí chủ động hơn trong quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Với đặc điểm là tỉnh có tốc độ đô thị hóa nhanh, nhiều khu công nghiệp, cụm công nghiệp, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế diễn ra mạnh mẽ, các vấn đề phát sinh ở cơ sở ngày càng đa dạng và phức tạp. Cấp xã không chỉ giải quyết công việc hành chính thường xuyên mà còn phải xử lý các nội dung liên quan đến quản lý đất đai, giải phóng mặt bằng, an sinh xã hội, trật tự xây dựng, bảo đảm an ninh trật tự và giải quyết khiếu nại, tố cáo của người dân. Trong điều kiện đó, vai trò của cấp ủy, trong đó có ĐNĐUV nữ cấp xã, gắn trực tiếp với hiệu quả hoạt động của chính quyền địa phương.

Vì vậy, yêu cầu về chất lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã ngày càng cao và toàn diện. Chất lượng đội ngũ này không chỉ dừng ở việc đáp ứng tiêu chuẩn theo quy định, mà đòi hỏi năng lực thực tiễn rõ ràng hơn: khả năng nắm bắt tình hình địa bàn; kỹ năng tổ chức, điều phối công việc; khả năng phối hợp với các cơ quan chuyên môn của xã, với các tổ chức chính trị - xã hội và với Nhân dân. Đặc biệt, trong bối cảnh cải cách hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, ĐUV nữ cấp xã phải có khả năng làm việc theo quy trình, sử dụng thành thạo các công cụ quản lý hành chính cơ bản, bảo đảm xử lý công việc đúng quy định và đúng thời hạn.

Tuy nhiên, trên thực tế, điều kiện và khả năng đáp ứng ở một số địa bàn còn những hạn chế, bất cập. Ở những xã có điều kiện phát triển kinh tế thuận lợi, đội ngũ cán bộ ở đó thường có cơ hội tiếp cận thông tin, tham gia tập huấn và được hỗ trợ kịp thời nên việc thực hiện nhiệm vụ tương đối thuận lợi. Trong khi đó, tại một số địa bàn còn nhiều khó khăn, sự chuẩn bị về kỹ năng quản lý hành chính, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin và kinh nghiệm xử lý tình huống thực tiễn còn hạn chế, dẫn đến hiệu quả công việc chưa thật sự ổn định. Bên cạnh đó, mô hình chính quyền địa phương hai cấp yêu cầu cao hơn về tính phối hợp và trách nhiệm giải trình. ĐUV nữ cấp xã không chỉ thực hiện nhiệm vụ theo lĩnh vực được phân công, mà còn phải tham gia vào quá trình điều phối chung của cấp ủy và chính quyền. Sự khác biệt về kinh nghiệm, khả năng làm việc nhóm và mức độ chủ động trong công tác giữa các cá nhân dẫn đến chất lượng thực thi nhiệm vụ có nơi còn chênh lệch.

Vì vậy, không chỉ là bổ sung kiến thức riêng lẻ, mà là nâng cao năng lực thích ứng tổng thể của ĐNĐUV nữ cấp xã trong điều kiện mới. Việc chuẩn bị đầy đủ về nhận thức, kỹ năng và phương pháp công tác cần được thực hiện phù hợp với đặc điểm phát triển KT-XH của từng địa phương trong tỉnh. Chỉ khi thu hẹp được khoảng cách giữa yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp với khả năng đáp ứng của đội ngũ, chất lượng hoạt động của tổ chức cơ sở đảng và hiệu quả quản lý ở cấp xã của tỉnh Hưng Yên mới được bảo đảm vững chắc và ổn định lâu dài.

Trong nội dung này, năng lực số phải được xác định là một thành tố của chất lượng đội ngũ, bao gồm năng lực sử dụng hệ thống số, khai thác và phân tích dữ liệu, giao tiếp công vụ trên môi trường số, bảo đảm an toàn thông tin và tổ chức vận động Nhân dân trong không gian mạng. Vấn đề đặt ra là phải vừa chuẩn hoá năng lực số chung, vừa bồi dưỡng theo vị trí công tác và mức độ phát triển của từng địa bàn; tránh đồng nhất chứng chỉ tin học với năng lực thực hiện nhiệm vụ trong chính quyền số.

Hai là, yêu cầu chất lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã phải đồng bộ về số lượng, cơ cấu và chất lượng ngày càng cao, trong khi việc bảo đảm sự hài hòa, bền vững giữa các yếu tố này còn chưa thật sự vững chắc.

Ở tỉnh Hưng Yên, quá trình phát triển KT-XH diễn ra nhanh, cơ cấu kinh tế chuyển dịch mạnh theo hướng công nghiệp hóa, đô thị hóa; nhiều địa phương từ xã thuần nông chuyển sang xã có khu, cụm công nghiệp hoặc nằm trong vùng phát triển đô thị. Sự biến đổi này đặt ra yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ cấp xã nói chung và ĐUV nữ nói riêng. Việc phát triển đội ngũ không chỉ dừng ở tăng tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy, mà phải hướng tới xây dựng một cơ cấu hợp lý, có chất lượng thực chất và có khả năng phát triển lâu dài, đáp ứng yêu cầu quản lý địa phương trong điều kiện chính quyền hai cấp.

Phát triển đồng bộ cần được hiểu theo ba phương diện gắn bó chặt chẽ với nhau: số lượng đủ để bảo đảm sự tham gia thực chất của phụ nữ trong cấp ủy; cơ cấu hợp lý về độ tuổi, trình độ, lĩnh vực công tác và chất lượng thể hiện ở năng lực lãnh đạo, quản lý và khả năng tổ chức thực tiễn. Nếu chỉ chú trọng tăng số lượng mà không quan tâm đến phân bổ vị trí, lĩnh vực phụ trách, thì khó bảo đảm vai trò thực chất trong lãnh đạo, chỉ đạo. Ngược lại, nếu chỉ tập trung vào một số cá nhân có trình độ cao mà thiếu lớp kế cận, thiếu sự phân bổ hợp lý giữa các nhóm tuổi và ngành nghề, đội ngũ sẽ thiếu tính ổn định và kế thừa.

Thực tế tại Hưng Yên cho thấy giữa các địa bàn có sự khác biệt nhất định. Ở những xã, phường trung tâm hoặc có điều kiện phát triển kinh tế thuận lợi, ĐUV nữ thường có trình độ chuyên môn cao hơn, cơ hội tiếp cận đào tạo, bồi dưỡng tốt hơn. Trong khi đó, ở một số xã vùng còn khó khăn, việc tạo nguồn và bố trí nữ tham gia cấp ủy gặp nhiều thách thức hơn. Sự chênh lệch này làm cho cơ cấu đội ngũ giữa các địa phương chưa thật sự đồng đều, ảnh hưởng đến khả năng phát huy vai trò một cách ổn định trên phạm vi toàn tỉnh.

Ngoài ra, trong điều kiện thực hiện chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu về tính liên tục và ổn định trong lãnh đạo ở cơ sở càng được đặt ra rõ ràng. Khi cấp xã phải chủ động hơn trong quản lý và giải quyết các vấn đề phát sinh,

việc thiếu sự chuẩn bị về nhân sự kế cận hoặc cơ cấu chưa hợp lý có thể dẫn đến lúng túng trong phân công nhiệm vụ, nhất là vào thời điểm chuyển giao giữa các nhiệm kỳ. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến hoạt động nội bộ cấp ủy mà còn tác động đến hiệu quả điều hành của chính quyền địa phương.

Ba là, nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã đòi hỏi phải tiến hành có hiệu quả công tác cán bộ, trong khi tính thống nhất, đồng bộ, liên thông giữa các nội dung của công tác cán bộ đối với ĐNĐUV chưa được bảo đảm.

Ở tỉnh Hưng Yên, nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã gắn trực tiếp với hiệu quả công tác cán bộ. Đây là một quá trình gồm nhiều khâu có quan hệ chặt chẽ: phát hiện, tạo nguồn; quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng; bố trí, sử dụng; kiểm tra, giám sát và đánh giá. Các khâu này không tồn tại tách biệt mà tạo thành một chuỗi liên hoàn. Chỉ khi được triển khai thống nhất, có sự liên thông rõ ràng và định hướng nhất quán thì công tác cán bộ mới thực sự góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ một cách ổn định và lâu dài.

Trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu về tính chuyên nghiệp và hiệu quả trong quản lý cơ sở cao hơn trước. Điều đó đòi hỏi công tác cán bộ đối với ĐNĐUV nữ cấp xã phải được thực hiện theo hướng chủ động, có tầm nhìn và gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của từng địa phương trong tỉnh. Quy hoạch phải xuất phát từ dự báo nhu cầu nhân sự thực tế; đào tạo, bồi dưỡng cần bám sát nội dung công việc ở cơ sở; bố trí, sử dụng phải căn cứ vào năng lực và sở trường; đánh giá phải thực chất, làm cơ sở điều chỉnh các khâu tiếp theo. Nếu thiếu sự kết nối giữa các khâu, quá trình phát triển đội ngũ sẽ rời rạc và khó đạt hiệu quả như mong muốn.

Thực tế tại một số địa phương trong tỉnh cho thấy tính thống nhất, đồng bộ, liên thông giữa các nội dung của công tác cán bộ đối với ĐNĐUV chưa được bảo đảm. Mối liên hệ giữa các khâu của công tác cán bộ đối với ĐNĐUV nữ cấp xã chưa thật sự chặt chẽ. Có nơi việc quy hoạch chưa gắn chặt với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; việc cử đi học chưa xuất phát từ yêu cầu vị trí việc làm cụ thể; bố trí, sử dụng đôi khi còn phụ thuộc vào điều kiện trước mắt; kết

quả đánh giá chưa được sử dụng đầy đủ để điều chỉnh quy hoạch hoặc định hướng phát triển đội ngũ. Sự thiếu liên thông này làm cho công tác cán bộ chưa hình thành được một quy trình khép kín, ảnh hưởng đến tính ổn định và hiệu quả chung.

Vì vậy, phải bảo đảm sự thống nhất trong nhận thức và cách làm giữa các chủ thể tham gia công tác cán bộ; đồng thời thiết lập cơ chế phối hợp rõ ràng giữa các khâu, bảo đảm tính liên thông từ quy hoạch đến sử dụng và đánh giá. Công tác CBN cần được xem như một chỉnh thể thống nhất, trong đó mỗi bước đi đều hướng tới mục tiêu chung là xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã của tỉnh Hưng Yên có chất lượng thực chất, ổn định và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Bốn là, nâng cao chất lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã gắn với thực hiện mục tiêu về bình đẳng giới, trong khi điều kiện bảo đảm việc thực thi trong thực tiễn ở cơ sở còn chưa thật sự tương ứng.

Nâng cao chất lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã gắn với thực hiện mục tiêu về bình đẳng giới là chủ trương của Đảng và Nhà nước. Việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong cấp ủy cấp xã không chỉ nhằm bảo đảm cơ cấu hợp lý mà còn hướng tới nâng cao chất lượng lãnh đạo ở cơ sở. Trong điều kiện tỉnh đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, đô thị hóa, nhiều địa phương chuyển đổi mạnh về cơ cấu kinh tế và dân cư, sự tham gia tích cực của ĐNĐUV nữ cấp xã có ý nghĩa thiết thực trong việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân, tham gia giải quyết các vấn đề xã hội và góp phần tạo sự đồng thuận trong cộng đồng.

Yêu cầu phát huy vai trò của ĐNĐUV nữ cấp xã không chỉ là sự thể hiện về mặt số lượng trong cơ cấu cấp ủy, mà là sự tham gia thực chất vào quá trình lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. ĐUV nữ cần được tạo điều kiện để tham gia vào các lĩnh vực trọng tâm của địa phương như quản lý đất đai, phát triển kinh tế, xây dựng nông thôn mới, bảo đảm an sinh xã hội và giải quyết các vấn đề phát sinh trên địa bàn. Vai trò này càng trở

nên rõ ràng hơn trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương hai cấp, khi trách nhiệm và tính chủ động của cấp xã được nâng lên.

Tuy nhiên, giữa chủ trương và điều kiện thực thi ở cơ sở vẫn còn những điểm chưa thật sự phù hợp. Ở một số địa phương trong tỉnh, nhận thức về vai trò của CBN nói chung, ĐUV nữ nói riêng đã có chuyển biến nhưng chưa đồng đều; việc phân công nhiệm vụ, bố trí công việc đôi khi còn chịu ảnh hưởng của thói quen tổ chức cũ hoặc điều kiện cụ thể của từng địa bàn. Trong khi đó, đặc thù công việc ở cấp xã với khối lượng lớn, áp lực cao, yêu cầu xử lý nhanh các tình huống phát sinh đặt ra những đòi hỏi thực tế đối với ĐUV nữ, nhất là trong việc cân bằng giữa công tác và trách nhiệm gia đình. Trong khi đó, các cơ chế hỗ trợ, khuyến khích ĐUV nữ phát triển ở cơ sở chưa phải lúc nào cũng được triển khai đồng đều giữa các địa phương. Một số quy định mang tính chung, chưa cụ thể hóa theo điều kiện thực tiễn của từng xã, phường; môi trường làm việc và điều kiện bảo đảm còn phụ thuộc nhiều vào nguồn lực của từng địa bàn. Những yếu tố này không phủ nhận giá trị của chủ trương bình đẳng giới, nhưng có thể làm giảm hiệu quả phát huy vai trò của đội ngũ trong thực tế.

Trong điều kiện chính quyền địa phương hai cấp yêu cầu cao hơn về tính chuyên nghiệp và trách nhiệm giải trình, nếu điều kiện tổ chức và môi trường công tác chưa thật sự phù hợp, ĐNĐUV nữ cấp xã có thể gặp khó khăn trong việc phát huy đầy đủ năng lực của mình. Vì vậy, phải bảo đảm sự thống nhất giữa định hướng chính trị với các điều kiện thực tế ở cơ sở của tỉnh Hưng Yên, để nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã được thực hiện một cách thiết thực, hiệu quả.

Năm là, nâng cao chất lượng của ĐNĐUV đòi hỏi phải phát huy tính tích cực, chủ động của đội ngũ đó trong tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện trong khi một số ĐUV nữ cấp xã chưa tích cực và chủ động trong tự học tập, nghiên cứu.

Thực tế cho thấy, cùng một điều kiện tổ chức, có những địa phương ĐNĐUV nữ chủ động nắm bắt công việc, linh hoạt trong xử lý tình huống,

tích cực cập nhật kiến thức mới; nhưng cũng có nơi sự chủ động chưa thật sự đồng đều giữa các cá nhân. Điều này phản ánh vai trò quan trọng của yếu tố chủ quan trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ. Khi công việc ở cơ sở ngày càng đa dạng, từ quản lý đất đai, xây dựng cơ bản đến bảo đảm an sinh xã hội, giải quyết đơn thư, khiếu nại, mỗi cán bộ nếu không tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện nâng cao kiến thức và năng lực thì khó đáp ứng yêu cầu thực tế.

Tuy nhiên, việc phát huy nội lực không thể tách rời cơ chế và môi trường công tác. Cơ chế đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ có ảnh hưởng trực tiếp đến động lực phấn đấu của mỗi người. Nếu các chính sách được thực hiện minh bạch, công bằng, gắn với kết quả công việc và tạo cơ hội phát triển rõ ràng, đội ngũ sẽ có động lực tự hoàn thiện. Ngược lại, nếu sự liên hệ giữa nỗ lực cá nhân và cơ hội phát triển chưa rõ ràng, động lực bên trong khó được duy trì bền vững. Ở một số địa phương trong tỉnh, điều kiện đào tạo chuyên sâu, bồi dưỡng kỹ năng thực tiễn hoặc cơ hội thử thách ở những lĩnh vực mới chưa được phân bổ đồng đều. Môi trường làm việc ở cấp xã với áp lực cao, khối lượng công việc lớn, trong khi điều kiện cơ sở vật chất còn hạn chế, cũng có thể ảnh hưởng đến tâm lý và động lực dài hạn của cán bộ. Những yếu tố này làm cho sự kết nối giữa nội lực cá nhân và cơ chế hỗ trợ từ tổ chức chưa thật sự chặt chẽ.

Vì vậy, vấn đề đặt ra không chỉ là yêu cầu ĐNĐUV nữ cấp xã tăng cường tự học, tự rèn luyện, mà còn là hoàn thiện cơ chế, chính sách theo hướng tạo điều kiện để nội lực được khơi dậy và phát huy một cách ổn định. Khi môi trường công tác minh bạch, công bằng, có cơ chế khuyến khích phù hợp và gắn trách nhiệm với quyền hạn rõ ràng, nội lực của đội ngũ mới được phát huy đầy đủ. Giải quyết tốt mâu thuẫn giữa yêu cầu phát huy tính chủ động của đội ngũ với điều kiện bảo đảm từ phía tổ chức sẽ góp phần nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã của tỉnh Hưng Yên một cách thực chất và lâu dài.

Tiểu kết chương 3

Những năm qua, được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền các cấp, chất lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã đã có bước trưởng thành rõ rệt. Cơ bản, ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên có số lượng và cơ cấu hợp lý; có phẩm chất chính trị tốt, có đạo đức, lối sống trong sáng; có trình độ, năng lực và phong cách chủ động, sáng tạo, trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ; góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và chính quyền địa phương.

Tuy nhiên, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã vẫn còn những hạn chế: cơ cấu chưa đồng đều, trình độ lý luận chính trị và năng lực thực tiễn của một bộ phận còn thấp; công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã có nơi chưa gắn với yêu cầu lâu dài; điều kiện, môi trường phát triển còn thiếu tính khuyến khích. Những hạn chế đó đòi hỏi phải có giải pháp toàn diện, đồng bộ, kiên trì và thực chất hơn trong thời gian tới, từ nhận thức đến hành động, từ chủ trương đến chính sách, từ quy hoạch, đào tạo, sử dụng đến kiểm tra, giám sát và đánh giá cán bộ.

Thực trạng về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên do nhiều nguyên nhân, có cả những nguyên nhân khách quan và chủ quan; trong đó, nguyên nhân chủ quan là quyết định. Từ đánh giá thực trạng và làm rõ nguyên nhân, luận án khái quát và phân tích một số vấn đề đặt ra về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay. Đây là những mâu thuẫn đòi hỏi phải giải quyết nhằm nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã tỉnh Hưng Yên trong thời gian tới. Trong đó, cần phát huy mạnh mẽ vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện của các cấp ủy đảng, sự phối hợp của cả HTCT, đồng thời khơi dậy tinh thần tự giác, chủ động, khát vọng vươn lên của chính ĐNĐUV nữ cấp xã. Đây vừa là yêu cầu trước mắt, vừa là nhiệm vụ lâu dài nhằm bảo đảm sự phát triển bền vững của HTCT cơ sở, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu xây dựng tỉnh Hưng Yên phát triển toàn diện, văn minh, hiện đại trong giai đoạn mới.

Chương 4
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
ĐỘI NGŨ ĐẢNG UỶ VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HƯNG YÊN
ĐẾN NĂM 2035

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG, MỤC TIÊU VÀ
PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG UỶ VIÊN
NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HƯNG YÊN TRONG THỜI GIAN TỚI

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ đảng
ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời gian tới

4.1.1.1. Những thuận lợi

Một là, xu hướng toàn cầu hóa, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo tác động tích cực đến việc nâng cao năng lực của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Toàn cầu hóa không chỉ làm gia tăng tính liên thông, phụ thuộc giữa các quốc gia, mà còn thúc đẩy lan tỏa các mô hình quản lý hiện đại, tinh gọn, lấy người dân làm trung tâm. Trong bối cảnh đó, yêu cầu đối với năng lực lãnh đạo ở cơ sở có sự thay đổi căn bản, đòi hỏi khả năng ứng dụng công nghệ, xử lý thông tin nhanh, ra quyết định chính xác dựa trên dữ liệu và quản lý hiệu quả các vấn đề phát sinh từ quá trình phát triển KT-XH và hội nhập quốc tế.

Việc chuyển mạnh sang môi trường số trong quản lý nhà nước và hoạt động của HTCT cơ sở góp phần giảm rào cản giới trong thực thi quyền lực, tạo điều kiện để ĐNĐUV nữ cấp xã phát huy năng lực trí tuệ, kỹ năng tổ chức và phương pháp làm việc khoa học. Đối với ĐNĐUV nữ cấp xã, xu hướng này vừa đặt ra yêu cầu mới, vừa mở ra cơ hội thuận lợi để khẳng định năng lực và vị thế. Phụ nữ với ưu thế linh hoạt, cẩn trọng và tinh thần cầu thị nên có khả năng tiếp cận phương thức làm việc hiện đại, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành, tuyên truyền, vận động nhân dân.

Đổi mới sáng tạo và kinh tế tri thức đang làm thay đổi tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng coi trọng hiệu quả công việc, sản phẩm thực tế và khả

năng giải quyết những vấn đề thực tiễn nảy sinh thay vì nặng về thâm niên. Đây là điều kiện thuận lợi để ĐNĐUV nữ cấp xã phát huy thế mạnh về tinh thần trách nhiệm, khả năng điều hòa lợi ích và xử lý các vấn đề xã hội nhạy cảm. Tổng thể, xu hướng này là nhân tố quốc tế tác động lâu dài, góp phần nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp.

Hai là, các chuẩn mực và xu hướng toàn cầu về bình đẳng giới, tăng cường sự tham gia chính trị của phụ nữ ngày càng được thúc đẩy.

Trên phạm vi toàn cầu, bình đẳng giới đã trở thành xu thế khách quan, chuẩn mực phổ quát, được lồng ghép vào các chiến lược phát triển bền vững và quản lý xã hội. Nhiều quốc gia, tổ chức quốc tế coi bảo đảm sự tham gia thực chất của phụ nữ vào đời sống chính trị là tiêu chí đánh giá chất lượng của thể chế và hiệu quả quản lý xã hội. Các chính sách tăng tỷ lệ nữ trong cơ quan lãnh đạo, bảo đảm cơ hội tiếp cận giáo dục, đào tạo, thăng tiến cùng với việc hoàn thiện khung pháp lý bảo vệ quyền phụ nữ đã tạo ra xu thế chung, tác động mạnh mẽ đến nhận thức và hành động của các quốc gia.

Xu hướng này lan tỏa tích cực đến Việt Nam và tỉnh Hưng Yên, góp phần củng cố cơ sở chính trị - xã hội cho công tác CBN và phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã. Việc tiếp thu các giá trị tiến bộ về bình đẳng giới giúp chuyển biến nhận thức từ coi phụ nữ là “đối tượng cần hỗ trợ” sang xác định phụ nữ là chủ thể của hoạt động lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách. Đây là điều kiện thuận lợi để ĐNĐUV nữ cấp xã khẳng định vị trí, vai trò chính trị, từng bước xóa bỏ định kiến giới trong quy hoạch, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ.

Mặt khác, thực tiễn đời sống chính trị - xã hội quốc tế cho thấy sự tham gia của phụ nữ vào các thiết chế quyền lực ở cơ sở góp phần tích cực nâng cao tính linh hoạt, mềm dẻo và hiệu quả lãnh đạo, nhất là trong các lĩnh vực gắn với dân sinh, an sinh xã hội và phát triển cộng đồng. Việc tiếp cận và vận dụng phù hợp các chuẩn mực quốc tế về bình đẳng giới sẽ tạo động lực thúc đẩy ĐNĐUV nữ cấp xã tham gia ngày càng chủ động, tích cực, góp phần nâng cao chất lượng tổ chức đảng và hiệu quả hoạt động của HTCT ở cơ sở.

Ba là, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, trao đổi quốc tế và mô hình hỗ trợ phát triển nữ lãnh đạo ở cấp cơ sở ngày càng được quan tâm.

Những năm gần đây, nhiều chương trình hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng và dự án phát triển đã tập trung nâng cao năng lực cho phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu hướng tới các kỹ năng thiết thực như quản lý địa phương, lãnh đạo cộng đồng, tổ chức thực hiện chính sách công, truyền thông, vận động xã hội, giải quyết xung đột và thích ứng với chuyển đổi số. Đây là những lĩnh vực gắn trực tiếp với chức trách của ĐNĐUV nữ cấp xã. Việc tiếp cận các chương trình này giúp ĐNĐUV nữ cấp xã mở rộng tầm nhìn, nâng cao tư duy quản lý, tiếp thu phương pháp tổ chức công việc tiên tiến; qua đó, làm phong phú kinh nghiệm thực tiễn và cách thức giải quyết vấn đề ở cơ sở. Thông qua học hỏi và so sánh, ĐNĐUV nữ có điều kiện nhận diện rõ hơn điểm mạnh, hạn chế của bản thân và tổ chức để chủ động đổi mới phong cách làm việc, nâng cao năng lực điều hành và khả năng thích ứng.

Bên cạnh đó, các mô hình hỗ trợ nữ lãnh đạo như mạng lưới nữ lãnh đạo địa phương, câu lạc bộ chia sẻ kinh nghiệm, chương trình cố vấn, đồng hành ... đã cho thấy hiệu quả trong việc củng cố sự tự tin, bản lĩnh và năng lực hành động của phụ nữ. Việc nghiên cứu, tiếp thu có chọn lọc và vận dụng phù hợp vào điều kiện của tỉnh Hưng Yên sẽ góp phần tạo môi trường thuận lợi để ĐNĐUV nữ cấp xã được trưởng thành và phát triển bền vững.

Có thể thấy, sự quan tâm đối với các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, trao đổi quốc tế và mô hình hỗ trợ nữ lãnh đạo không chỉ bổ sung tri thức, kỹ năng cho đội ngũ CBN, mà còn góp phần nâng cao vị thế xã hội, tăng cường sự tự tin và khẳng định vai trò lãnh đạo của phụ nữ ở cơ sở. Đây là nhân tố quốc tế quan trọng, tác động tích cực đến quá trình nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong bối cảnh hội nhập và phát triển hiện nay.

Bốn là, những chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và Tỉnh ủy Hưng Yên về công tác cán bộ, bình đẳng giới, xây dựng Đảng và HTCT tiếp tục được hoàn thiện, tạo thuận lợi cho nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Trong thời gian tới, Đảng, Nhà nước ta và Tỉnh ủy Hưng Yên tiếp tục coi trọng và phát huy vai trò của phụ nữ trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Văn kiện Đại hội XIV xác định: “Chăm lo xây dựng phụ nữ Việt Nam thời đại mới, phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh, trí tuệ và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của phụ nữ; tích cực xây dựng gia đình Việt Nam tiến bộ, văn minh, ấm no, hạnh phúc” [35, tr.123]. Cùng với đó, hệ thống pháp luật như Luật Bình đẳng giới, Luật Phòng chống bạo lực gia đình, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và HĐND, Luật Cán bộ, công chức ngày càng hoàn thiện, bảo đảm quyền tham chính và cơ hội phát triển của phụ nữ trong bộ máy chính trị. Những quy định của Đảng về tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy, nguyên tắc bình đẳng trong quy hoạch, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ đã tạo cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng, góp phần giảm dần định kiến giới, nâng cao nhận thức của xã hội và tạo điều kiện để cán bộ nữ tham gia ngày càng sâu hơn vào HTCT ở cơ sở.

Những chủ trương, chính sách đó tác động trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở Hưng Yên. Sự hoàn thiện về thể chế, cơ chế và chính sách tạo môi trường thuận lợi để CBN phát huy trí tuệ, khát vọng cống hiến và tinh thần đổi mới. Nhận thức của cấp ủy, chính quyền và toàn xã hội về vai trò của phụ nữ ngày càng được nâng cao; điều kiện đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng CBN được cải thiện rõ rệt. Nhờ đó, ĐNĐUV nữ cấp xã ngày càng vững vàng về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, quản lý và uy tín xã hội; góp phần củng cố tổ chức đảng, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện của HTCT cơ sở.

Năm là, những thành tựu trong phát triển KT-XH, cải cách hành chính và chuyển đổi số của tỉnh Hưng Yên tiếp tục tạo môi trường thuận lợi để ĐNĐUV nữ rèn luyện, phát huy năng lực lãnh đạo và quản lý công vụ hiện đại.

Trong thời gian tới, Hưng Yên sẽ tiếp tục duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng công nghiệp - dịch vụ, nhiều khu công nghiệp, cụm công nghiệp mới được hình thành, tạo việc làm ổn định cho hàng chục nghìn lao động, trong đó có lao động nữ. Đời sống vật chất, tinh thần của Nhân dân được cải thiện; các lĩnh vực văn hóa, giáo dục, y tế, phúc lợi xã hội được quan tâm đầu tư, tạo điều kiện để phụ nữ yên tâm công tác, học tập và cống hiến. Cùng với đó, cải cách hành chính được đẩy mạnh, việc triển khai “chính quyền số”, “công dân số” và “nền hành chính phục vụ” góp phần nâng cao tính minh bạch, hiệu quả trong quản lý nhà nước. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn giúp cán bộ, trong đó có ĐNĐUV nữ cấp xã, tiếp cận phương thức làm việc hiện đại, năng động hơn. Hưng Yên sẽ vẫn là một trong những địa phương đi đầu trong chuyển đổi số cấp tỉnh, nhất là việc thực hiện Đề án “Phát triển chính quyền điện tử, hướng tới chính quyền số tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030”, gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo, điều hành ở cơ sở.

Những chuyển biến này mở ra cơ hội để ĐNĐUV nữ rèn luyện phong cách lãnh đạo khoa học, đổi mới tư duy, nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ số và quản lý dữ liệu. ĐNĐUV nữ cấp xã ngày càng năng động, sáng tạo, thể hiện khả năng thích ứng với đổi mới quản lý nhà nước và chuyển đổi số, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở, xây dựng hình ảnh người CBN tự tin, trách nhiệm, tận tụy vì Nhân dân.

Sáu là, sự chuyển biến trong nhận thức xã hội, trong cấp ủy, chính quyền và Nhân dân về vai trò, vị thế của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị là động lực quan trọng để nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên thời gian tới.

Những năm tới, cùng với việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW của Ban Bí thư, Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị, tỉnh

Hung Yên sẽ đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 29-CT/TU ngày 25/5/2018 của Tỉnh ủy về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới. Nhờ đó, nhận thức về vai trò của phụ nữ tiếp tục có sự chuyển biến tích cực, phụ nữ thực sự là nguồn lực chính trị - xã hội quan trọng, chủ thể tích cực trong phát triển địa phương.

Công tác tuyên truyền, giáo dục được triển khai rộng khắp thông qua hệ thống truyền thông, các tổ chức đoàn thể và Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp. Các mô hình “Phụ nữ tự tin tham gia công tác xã hội”, “Nữ đảng viên gương mẫu trong xây dựng nông thôn mới”, “Phụ nữ học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” ... góp phần củng cố niềm tin xã hội vào phẩm chất, năng lực của phụ nữ thời kỳ mới. Việc biểu dương ĐUV nữ cấp xã tiêu biểu cũng giúp phụ nữ tự tin hơn khi tham gia hoạt động chính trị và đảm nhiệm vai trò lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Cấp ủy, chính quyền ở tỉnh Hưng Yên sẽ ngày càng nhận thức rõ sự tham gia của phụ nữ không chỉ là yêu cầu của bình đẳng giới, mà còn góp phần bảo đảm tính toàn diện, sâu sát và hiệu quả trong lãnh đạo, quản lý. Thực tiễn ở nhiều địa phương của Hưng Yên cho thấy nơi có tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy cao thường đạt kết quả tốt hơn trong công tác dân vận, xây dựng nông thôn mới và giải quyết các vấn đề xã hội phức tạp. Điều đó góp phần xóa bỏ định kiến “lãnh đạo là công việc của nam giới”, từng bước hình thành văn hóa chính trị đề cao năng lực, phẩm chất và kết quả công tác thay vì giới tính.

Cùng với đó, sự đồng thuận, ủng hộ của xã hội, gia đình và cộng đồng ngày càng được củng cố, tạo nền tảng tinh thần để phụ nữ yên tâm phấn đấu, cống hiến. Nhiều ĐUV nữ cấp xã thể hiện năng lực lãnh đạo linh hoạt, sâu sát thực tiễn, được cấp ủy và nhân dân tin tưởng. Sự thay đổi trong nhận thức xã hội và cơ chế đánh giá cán bộ đã tạo điều kiện mở rộng cơ hội phát triển cho phụ nữ, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Bây là, công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng CBN ngày càng được triển khai bài bản, trở thành nhân tố quan trọng tác động trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên.

Trong thời gian tới, Tỉnh ủy Hưng Yên sẽ tiếp tục cụ thể hóa những chủ trương, chính sách, hướng dẫn của Trung ương thành các chương trình, kế hoạch đồng bộ, sát thực tiễn địa phương nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ CBN, chú trọng phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, bảo đảm tính kế thừa, phát triển bền vững. Trong đó, công tác quy hoạch CBN được thực hiện ngày càng thực chất; các cấp ủy chủ động rà soát, bổ sung nguồn cán bộ có phẩm chất, năng lực và triển vọng. Việc quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng nhằm chuẩn bị nguồn cán bộ kế cận lâu dài. Tỉnh ủy, Ban Tổ chức Tỉnh ủy phối hợp với Trường Chính trị Nguyễn Văn Linh sẽ mở nhiều lớp bồi dưỡng về lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý nhà nước, vận động quần chúng và chuyển đổi số. Bên cạnh đó, việc bố trí, sử dụng và đề bạt CBN tiếp tục được thực hiện theo hướng công khai, minh bạch, dựa trên năng lực và kết quả công tác. Tỷ lệ nữ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào các chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp xã sẽ tăng qua từng nhiệm kỳ. Công tác luân chuyển cũng tạo điều kiện để CBN rèn luyện qua nhiều vị trí, tích lũy kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý trong lĩnh vực Đảng, chính quyền, đoàn thể. Quá trình đó góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị, tư duy chiến lược và kỹ năng quản lý công vụ hiện đại của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Có thể khẳng định, việc triển khai đồng bộ công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng CBN không chỉ giúp chuẩn hóa ĐNĐUV nữ về trình độ lý luận, chuyên môn và kỹ năng lãnh đạo, mà còn tạo môi trường phát triển bình đẳng, khích lệ phụ nữ tự tin cống hiến trong công tác xây dựng Đảng và công tác xã hội. Đây là nền tảng quan trọng, là yếu tố trực tiếp để xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới.

Tám là, môi trường công sở tiếp tục được quan tâm xây dựng, góp phần củng cố niềm tin và động lực phấn đấu của ĐNĐUV nữ trong thực hiện nhiệm vụ.

Trong thời gian tới, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, tôn trọng con người sẽ được Tỉnh ủy, UBND tỉnh Hưng Yên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và triển khai sâu rộng, gắn với các phong trào thi đua yêu nước và các cuộc vận động về xây dựng văn hóa công sở, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Các cấp ủy, chính quyền nhận thức sâu sắc hơn môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết là điều kiện quan trọng để khơi dậy năng lực sáng tạo, tinh thần trách nhiệm và sự gắn bó lâu dài của đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó có ĐNĐUV nữ cấp xã.

Trên cơ sở sự lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy và chính quyền tỉnh Hưng Yên, nhiều cơ quan, đơn vị ở Hưng Yên sẽ xây dựng được không khí làm việc cởi mở, dân chủ, phát huy trí tuệ tập thể, giảm định kiến giới và tạo điều kiện để CBN tham gia các quyết sách quan trọng của cấp ủy. Sự quan tâm của lãnh đạo, sự chia sẻ của đồng nghiệp và chính sách đánh giá, thi đua ngày càng minh bạch đã giúp ĐUV nữ tự tin, yên tâm công tác, sẵn sàng đảm nhận nhiệm vụ mới. Bên cạnh đó, Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp đẩy mạnh tư vấn, hỗ trợ pháp lý, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, giao tiếp, giải quyết xung đột; tổ chức các diễn đàn trao đổi kinh nghiệm, tập huấn về bình đẳng giới, kỹ năng cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Những hoạt động này vừa có giá trị thiết thực, vừa tạo môi trường giao lưu, học hỏi, giúp ĐUV nữ cấp xã nâng cao bản lĩnh, sự tự tin và khả năng thích ứng với yêu cầu lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Có thể khẳng định, môi trường công sở dân chủ, đoàn kết cùng với sự hỗ trợ của các tổ chức chính trị - xã hội không chỉ giúp ĐNĐUV nữ cấp xã ở Hưng Yên vững vàng hơn về tâm lý, niềm tin, mà còn tạo động lực để họ phát huy năng lực lãnh đạo, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Đây là nền tảng tinh thần quan trọng để ĐNĐUV nữ cấp xã phát triển toàn diện, gắn bó lâu dài với công tác Đảng và sự phát triển của địa phương.

4.1.1.2. Những khó khăn

Một là, những biến động nhanh chóng, phức tạp của tình hình thế giới, khu vực ảnh hưởng trực tiếp đến ngân sách và các nguồn lực dành cho đào tạo, bồi dưỡng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay.

Dự báo trong những năm tới, tình hình kinh tế và chính trị thế giới tiếp tục diễn biến nhanh chóng, phức tạp, khó lường, với nhiều bất ổn như suy giảm tăng trưởng toàn cầu, xung đột địa - chính trị, cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn, khủng hoảng năng lượng, biến đổi khí hậu và các rủi ro phi truyền thống. Những biến động đó làm thu hẹp dư địa tài khóa của nhiều quốc gia, buộc các chính phủ điều chỉnh ưu tiên chi tiêu công, trong đó có nguồn lực dành cho đào tạo và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực, nhất là các chương trình dài hạn về đào tạo, bồi dưỡng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Đối với Việt Nam và tỉnh Hưng Yên, sự biến động nhanh chóng, phức tạp, khó lường của tình hình thế giới tiếp tác động đến việc ngân sách nhà nước và nguồn lực xã hội phải ưu tiên hơn cho ổn định kinh tế vĩ mô, an sinh xã hội, quốc phòng, an ninh và ứng phó thiên tai, dịch bệnh. Vì vậy, nguồn lực dành cho đào tạo chuyên sâu, đào tạo quốc tế, trao đổi kinh nghiệm hoặc hỗ trợ dài hạn phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã có nguy cơ bị thu hẹp, thiếu đồng bộ và thiếu liên tục. Mặt khác, sự suy giảm hoặc gián đoạn của các nguồn tài trợ quốc tế và chương trình hợp tác phát triển cũng ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận các mô hình đào tạo tiên tiến, chương trình nâng cao năng lực lãnh đạo dành cho phụ nữ. Điều này đặt ra thách thức đối với việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã khi yêu cầu về trình độ, kỹ năng, phong cách lãnh đạo và năng lực quản lý công vụ ngày càng cao. Nếu thiếu giải pháp thích ứng, nguy cơ tụt hậu về năng lực, kỹ năng so với yêu cầu thực tiễn có thể xuất hiện, ảnh hưởng đến chất lượng tham gia lãnh đạo của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Như vậy, biến động kinh tế, chính trị thế giới là nhân tố bất lợi, tác động gián tiếp nhưng sâu rộng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNĐUV nữ cấp xã. Đây là khó khăn khách quan cần được nhận diện để chủ động huy

động, phân bổ và sử dụng nguồn lực, bảo đảm việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên không bị gián đoạn hoặc bị động trước tác động bên ngoài.

Hai là, xu hướng toàn cầu hóa gắn với sự bùng nổ của truyền thông và mạng xã hội tác động phức tạp đến nhận thức xã hội về vai trò của CBN nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên nói riêng.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng, truyền thông hiện đại và mạng xã hội phát triển mạnh đã làm thay đổi căn bản cách tiếp nhận và lan truyền thông tin trong đời sống xã hội. Bên cạnh tác động tích cực như mở rộng tri thức, nâng cao nhận thức và thúc đẩy giá trị tiến bộ về bình đẳng giới, nhiều luồng thông tin thiếu kiểm chứng, quan điểm cực đoan hoặc cách tiếp cận phiến diện về vai trò của phụ nữ trong chính trị cũng lan truyền nhanh, tạo ảnh hưởng tiêu cực đến nhận thức xã hội. Đối với CBN nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng, môi trường truyền thông và mạng xã hội vừa là không gian thể hiện năng lực, uy tín, vừa tiềm ẩn rủi ro về dư luận, áp lực xã hội và sự soi xét khắt khe hơn so với cán bộ nam. ĐUV nữ cấp xã dễ trở thành đối tượng của đánh giá cảm tính, định kiến giới hoặc so sánh thiếu công bằng, trong khi năng lực chuyên môn và hiệu quả công tác chưa được nhìn nhận đầy đủ. Nếu không được định hướng kịp thời, những biểu hiện này có thể tác động tiêu cực đến tâm lý, sự tự tin và động lực phấn đấu của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Mặt khác, các quan niệm, mô hình vai trò giới đa dạng, thậm chí trái chiều trong môi trường truyền thông toàn cầu cũng tác động trực tiếp đến nhận thức của một bộ phận cán bộ, đảng viên và nhân dân. Nếu thiếu định hướng tư tưởng và giáo dục chính trị, những quan niệm lệch chuẩn hoặc cực đoan có thể làm gia tăng hoài nghi đối với vai trò lãnh đạo của phụ nữ, nhất là ở cấp cơ sở, nơi dư luận cộng đồng có ảnh hưởng lớn.

Như vậy, xu thế toàn cầu hóa gắn với truyền thông và mạng xã hội yếu tố có tính hai mặt; bên cạnh những tác động tích cực, các tác động tiêu cực về nhận thức xã hội có thể trở thành rào cản đối với việc nâng cao vị thế, uy tín

và chất lượng tham gia lãnh đạo của ĐNĐUV nữ cấp xã. Đây là khó khăn khách quan cần được nhận diện để tăng cường công tác tư tưởng, truyền thông chính sách và bảo vệ ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trước tác động bất lợi của không gian truyền thông toàn cầu.

Ba là, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo đang làm gia tăng yêu cầu về khung năng lực theo chuẩn mực quốc tế đối với ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên thời gian tới.

Trong thời gian tới, dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo tiếp tục phát triển mạnh mẽ, diễn ra nhanh chóng, trên phạm vi toàn cầu, chuẩn mực về năng lực cán bộ lãnh đạo, quản lý ngày càng cao và toàn diện. Không chỉ dừng ở phẩm chất chính trị và kinh nghiệm công tác, khung năng lực hiện nay còn đòi hỏi tư duy chiến lược, quản lý dựa trên dữ liệu, kỹ năng công nghệ số, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng nhanh với thay đổi. Những yêu cầu này tạo áp lực lớn đối với ĐNĐUV nữ cấp xã, lực lượng phải đồng thời đáp ứng nhiệm vụ chính trị, quản lý xã hội và yêu cầu thực tiễn phát triển.

Đối với ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên, sự thay đổi nhanh của khung năng lực tạo ra khoảng cách giữa yêu cầu và điều kiện thực tế về thời gian, nguồn lực, cơ hội đào tạo và môi trường rèn luyện. Trong khi nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở cơ sở vẫn thiên về nội dung giảng dạy truyền thống, các kỹ năng mới như quản trị xã hội, quản lý số, phân tích dữ liệu, truyền thông đa nền tảng, đổi mới sáng tạo trong quản lý cộng đồng chưa được quan tâm trang bị đồng bộ. Điều này khiến một bộ phận ĐUV nữ cấp xã gặp khó khăn khi đáp ứng các tiêu chí năng lực mới.

Mặt khác, áp lực tiệm cận chuẩn mực năng lực quốc tế, nếu triển khai không phù hợp với điều kiện địa phương, có thể dẫn tới tâm lý lo lắng, e dè hoặc tự ti ở một bộ phận ĐUV nữ cấp xã, ảnh hưởng đến sự tự tin và động lực phấn đấu. Chênh lệch về điều kiện tiếp cận công nghệ, trình độ ngoại ngữ và

cơ hội trải nghiệm quốc tế giữa các địa phương cũng làm gia tăng sự không đồng đều trong nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Như vậy, đổi mới sáng tạo và công nghệ vừa có tạo ra động lực thúc đẩy, vừa đặt ra thách thức đối với việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã. Nếu thiếu lộ trình phù hợp và giải pháp hỗ trợ đồng bộ, yêu cầu chuẩn hóa theo khung năng lực mới có thể trở thành rào cản đối với quá trình phát triển bền vững ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên thời gian tới.

Bốn là, yêu cầu ngày càng cao của quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa, chuyển đổi số và cải cách hành chính trên địa bàn Tỉnh Hưng Yên tạo áp lực lớn về khối lượng, cường độ và chất lượng công việc đối với ĐNĐUV nữ cấp xã.

Những năm tới, tỉnh Hưng Yên tiếp tục chuyển mạnh theo hướng là tỉnh công nghiệp, đô thị phát triển, đồng thời đẩy mạnh thực hiện Đề án “Xây dựng chính quyền điện tử, hướng tới chính quyền số tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030”. Vì vậy, nhiệm vụ chính trị của cấp xã, khối lượng công việc của cấp ủy, chính quyền cơ sở tăng lên cả về quy mô, tính chất và yêu cầu chuyên môn. Mặt khác, quá trình đô thị hóa nhanh kéo theo nhiều vấn đề phức tạp như giải phóng mặt bằng, tái định cư, an sinh xã hội, môi trường và trật tự đô thị, đòi hỏi năng lực quản lý, kỹ năng đối thoại và xử lý tình huống cao hơn đối với cấp ủy và chính quyền cấp xã.

Trong khi đó, nhiều địa phương trong tỉnh vẫn còn hạn chế về cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật phục vụ chuyển đổi số; đội ngũ cán bộ cơ sở nói chung, ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng chưa đồng đều về kỹ năng công nghệ và năng lực quản lý số. Vì vậy, việc ứng dụng phần mềm hành chính điện tử, khai thác dữ liệu, xử lý công việc trực tuyến của không ít ĐUV nữ cấp xã còn khó khăn, nhất là ở những xã vùng xa. Mặt khác, công việc cấp ủy và chính quyền cấp xã ngày càng đa dạng, trong khi ĐNĐUV nữ cấp xã vẫn phải đảm đương trách nhiệm gia đình, tạo nên áp lực “kép” giữa công việc và đời sống riêng.

Áp lực công việc, môi trường cạnh tranh và yêu cầu đổi mới liên tục trong quản lý hành chính có thể khiến CBN quá tải, căng thẳng, giảm khả

năng sáng tạo. Nếu thiếu cơ chế hỗ trợ và sự chia sẻ của cấp ủy, tập thể lãnh đạo, những áp lực này sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng công tác và động lực phấn đấu của ĐNĐUV nữ cấp xã. Đây là khó khăn cần được nhận thức đầy đủ để có giải pháp căn cơ, bảo đảm sự phát triển bền vững và nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên thời gian tới.

Năm là, định kiến giới và tư tưởng “trọng nam, khinh nữ” vẫn tồn tại ở một số địa bàn nông thôn tỉnh Hưng Yên, ảnh hưởng trực tiếp đến việc tạo nguồn, quy hoạch và sử dụng ĐUV nữ ở cấp xã.

Mặc dù, công tác tuyên truyền, giáo dục về bình đẳng giới và vai trò của phụ nữ trong chính trị đã được triển khai theo tinh thần Chỉ thị số 21-CT/TW của Ban Bí thư và Chỉ thị số 29-CT/TU của Tỉnh ủy. Song, ở nhiều xã vùng thuần nông, những định kiến như “lãnh đạo là việc của nam giới”, “phụ nữ khó đảm đương công việc lớn”... vẫn còn khá phổ biến. Trong văn hóa làng xã, quan niệm truyền thống về “trọng nam, khinh nữ” vẫn ăn sâu trong tiềm thức của một bộ phận cán bộ, đảng viên và người dân. Điều này khiến việc phát hiện, giới thiệu, bồi dưỡng nguồn ĐUV nữ cấp xã gặp nhiều trở ngại; một số địa phương vẫn ưu tiên cán bộ nam ở các vị trí chủ chốt. Một số ĐUV nữ cấp xã dù có năng lực vẫn thiếu sự ủng hộ do tâm lý “ngại giao quyền cho phụ nữ”, “phụ nữ khó quyết đoán”. Tình trạng này thu hẹp cơ hội phát triển của phụ nữ, đồng thời làm giảm tính đa dạng và sáng tạo trong lãnh đạo, quản lý ở cơ sở.

Mặt khác, ở địa bàn nông thôn, phụ nữ thường phải đảm đương “gánh nặng kép” giữa gia đình và xã hội. Khi thời gian, năng lượng bị chia sẻ cho trách nhiệm chăm sóc gia đình, phụ nữ khó có điều kiện tham gia đào tạo, bồi dưỡng hoặc đảm nhiệm nhiệm vụ đòi hỏi cường độ cao. Thực tế ở Hưng Yên cho thấy, ở một số xã thuần nông, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy vẫn thấp hơn mục tiêu đề ra, một phần do rào cản văn hóa - xã hội này.

Tác động của định kiến giới không chỉ hạn chế cơ hội thăng tiến mà

còn ảnh hưởng đến tâm lý, niềm tin và động lực phấn đấu của CBN. Nếu thiếu biện pháp tuyên truyền, định hướng dư luận và cơ chế phù hợp, tình trạng này có thể kéo dài, cản trở mục tiêu nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Sáu là, sự chênh lệch về điều kiện phát triển kinh tế, hạ tầng, công nghệ và cơ hội tiếp cận đào tạo giữa các vùng trong tỉnh đang tác động trực tiếp đến quá trình nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên thời gian tới.

Trong những năm tới, cùng với công nghiệp hóa và đô thị hóa, sự phân hóa giữa vùng đô thị và nông thôn ở Hưng Yên ngày càng rõ rệt. Trong đó, khu đô thị và công nghiệp tiếp tục phát triển nhanh, vùng nông thôn phát triển chậm hơn. Sự khác biệt này tạo khoảng cách về điều kiện làm việc, cơ hội học tập, tiếp cận công nghệ và môi trường rèn luyện giữa ĐUV nữ cấp xã ở các địa bàn khác nhau. Ở địa phương đô thị hóa cao, đội ngũ cán bộ được hưởng lợi từ hạ tầng đồng bộ, môi trường làm việc hiện đại và nhiều cơ hội tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý. Trong khi đó, ở địa phương còn khó khăn, cơ sở vật chất và hạ tầng công nghệ phục vụ công vụ vẫn hạn chế, khiến việc cập nhật tri thức và ứng dụng công nghệ trong quản lý gặp nhiều trở ngại.

Sự chênh lệch này còn ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận thông tin, giao lưu, học hỏi của ĐNĐUV nữ cấp xã. Ở địa phương phát triển chậm hơn, ĐUV nữ cấp xã ít có điều kiện tham gia đào tạo chuyên sâu hoặc hội thảo nâng cao năng lực; trong khi ở khu vực trung tâm, cơ hội học tập và mở rộng quan hệ công tác lớn hơn, từ đó tạo khác biệt về trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý và khả năng tiếp cận tri thức mới. Sự khác biệt về điều kiện phát triển kinh tế, hạ tầng và cơ hội đào tạo là yếu tố khách quan nhưng ảnh hưởng sâu sắc đến chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã. Điều này đòi hỏi các cấp ủy, chính quyền có chính sách phân bổ nguồn lực và đào tạo phù hợp nhằm thu hẹp khoảng cách, bảo đảm tính đồng đều và bền vững trong nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã trên toàn tỉnh.

Bây là, quá trình sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy hành chính tác động đến việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã, đồng thời làm thu hẹp cơ hội tham gia và đảm nhiệm vị trí lãnh đạo của ĐUV nữ cấp xã.

Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về sắp xếp tổ chức bộ máy HTCT tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW khóa XII, Tỉnh Hưng Yên đã hợp nhất một số đơn vị hành chính cấp xã, đồng thời triển khai cơ chế kiêm nhiệm các chức danh nhằm giảm tầng nấc trung gian và nâng cao hiệu quả quản lý. Tuy nhiên, quá trình tinh giản bộ máy kéo theo số lượng vị trí lãnh đạo, quản lý trong cấp ủy, chính quyền cơ sở bị thu hẹp. Nhiều chức danh được hợp nhất hoặc kiêm nhiệm, việc lựa chọn cán bộ vào vị trí chủ chốt phải theo nguyên tắc “ít mà tinh”, ưu tiên người có kinh nghiệm và khả năng bao quát nhiều lĩnh vực. Trong bối cảnh đó, ĐNĐUV nữ cấp xã, nhất là người trẻ, mới tham gia cấp ủy, thường khó cạnh tranh vị trí lãnh đạo do vẫn tồn tại tâm lý e dè, chưa mạnh dạn giao trọng trách cho phụ nữ.

Hơn nữa, cơ chế kiêm nhiệm chức danh như bí thư đồng thời là chủ tịch UBND hoặc chủ tịch HĐND làm giảm đáng kể cơ hội tham gia lãnh đạo của ĐUV nữ cấp xã. Số lượng nữ được xem xét, quy hoạch vào các chức danh kiêm nhiệm còn thấp do yêu cầu năng lực toàn diện, kinh nghiệm dày dặn và cường độ làm việc cao. Điều này tuy góp phần nâng cao hiệu quả bộ máy nhưng lại thu hẹp không gian phát triển của ĐNĐUV nữ cấp xã, khiến tỷ lệ và cơ cấu giới trong cấp ủy cơ sở khó đạt mục tiêu đề ra. Bên cạnh đó, quá trình sắp xếp đơn vị hành chính khiến một số ĐUV nữ cấp xã có năng lực được điều chuyển hoặc thay đổi vị trí công tác, ảnh hưởng đến quá trình rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm. Yêu cầu tinh gọn biên chế cũng khiến công tác quy hoạch ĐNĐUV nữ cấp xã gặp khó khăn do thiếu vị trí để thử thách, cọ xát, làm tăng nguy cơ thiếu hụt nguồn nữ kế thừa trong nhiệm kỳ tiếp theo.

Như vậy, mặc dù chủ trương sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy là đúng đắn, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và hiệu lực hoạt động của HTCT. Tuy nhiên, xét ở góc độ bình đẳng giới và phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã, đây là yếu tố có tác động tiêu cực nhất định. Nếu thiếu cơ chế bảo đảm tỷ lệ nữ hợp lý trong quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ, có thể làm giảm cơ hội thăng tiến, hạn chế khả năng phát triển và mục tiêu nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn tới.

4.1.2. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời gian tới

4.1.2.1. Mục tiêu

** Mục tiêu chung*

Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên nhằm bảo đảm ĐNĐUV nữ cấp xã có số lượng hợp lý, đồng bộ về cơ cấu; vững vàng về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; có năng lực lãnh đạo, quản lý và phương pháp công tác tốt; có sức khỏe và uy tín cao trong tổ chức đảng và Nhân dân; có khả năng thích ứng với chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và quản lý địa phương hiện đại; đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện của hệ thống chính trị cấp xã trong thời kỳ mới.

** Mục tiêu cụ thể:*

Thứ nhất, bảo đảm đủ số lượng, với cơ cấu ĐUV nữ cấp xã hợp lý, đúng định hướng nhân sự tham gia cấp ủy các từ nhiệm kỳ 2025 - 2035. Thực hiện nghiêm yêu cầu về cơ cấu nữ trong cấp ủy theo Hướng dẫn của Trung ương và của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, bảo đảm đạt tỉ lệ cấp ủy viên nữ và có cán bộ nữ trong ban thường vụ theo quy định; đảm bảo tỉ lệ cán bộ trẻ phù hợp với điều kiện cụ thể của địa phương, bảo đảm kế thừa hợp lý và phát triển bền vững.

Thứ hai, bảo đảm ĐNĐUV nữ cấp xã có phẩm chất chính trị tốt, có đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh, ý thức tổ chức kỷ luật và uy tín cao. Từng ĐUV nữ phải có phẩm chất chính trị tốt, có lập trường tư tưởng vững vàng, tuyệt

đôi trung thành với Đảng, Nhà nước và Nhân dân; có đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh, gương mẫu; nghiêm túc tự phê bình và phê bình; có tinh thần trách nhiệm, đoàn kết nội bộ, giữ gìn uy tín trước tổ chức đảng và Nhân dân.

Thứ ba, ĐNĐUV nữ cấp xã có năng lực lãnh đạo, quản lý và phương pháp công tác tốt. Bảo đảm ĐNĐUV nữ cấp xã có năng lực cụ thể hoá và tổ chức thực hiện hiệu quả đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có tư duy đổi mới, sáng tạo; có năng lực nắm tình hình, dự báo, tham mưu, đề xuất; có năng lực kiểm tra, giám sát, phối hợp, xử lý các vấn đề phát sinh; có phương pháp làm việc khoa học, dân chủ, sâu sát, nói đi đôi với làm.

Thứ tư, ĐNĐUV nữ cấp xã có trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực chuyển đổi số, sức khỏe và khả năng thích ứng với yêu cầu quản lý địa phương hiện đại. Bảo đảm ĐNĐUV nữ cấp xã có trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn theo quy định; có khả năng sử dụng thành thạo công nghệ số trong điều hành, xử lý công việc, truyền thông chính sách và phục vụ Nhân dân; có sức khỏe, bản lĩnh, khả năng chịu áp lực trong môi trường công tác cơ sở.

4.1.2.2. Phương hướng

Một là, nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã một cách toàn diện và đồng bộ; có số lượng và cơ cấu hợp lý; có phẩm chất, năng lực và phương pháp công tác tốt, đáp ứng yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên một cách toàn diện và đồng bộ. Bảo đảm cho ĐNĐUV nữ cấp xã có số lượng và cơ cấu hợp lý, đồng bộ. Có phẩm chất và bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu, lý tưởng cách mạng, tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc và Nhân dân; có đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh. Có năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện hiệu quả đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở cơ sở; có tư duy đổi mới, sáng tạo; có năng lực nắm bắt tình hình, dự báo, tham mưu, đề xuất đúng và trúng; có năng lực kiểm

tra, giám sát, phối hợp, xử lý các vấn đề phát sinh. Có phương pháp công tác tốt, có phong cách lãnh đạo sâu sát thực tiễn, nói đi đôi với làm, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, hình thành ĐNĐUV nữ có bản lĩnh, tự tin, gương mẫu. Có sức khỏe và uy tín cao trong tổ chức đảng, chính quyền và Nhân dân. Đặc biệt, có khả năng thích ứng với chuyên đổi số, đổi mới sáng tạo và quản trị cơ sở; đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện của hệ thống chính trị cấp xã trong điều kiện mới.

Hai là, thực hiện đồng bộ, chặt chẽ, hiệu quả các nội dung của công tác cán bộ trong nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Thực hiện đồng bộ, chặt chẽ, hiệu quả các nội dung của công tác cán bộ, từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến bố trí, sử dụng và luân chuyển trong nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã. Quán triệt và thực hiện nghiêm túc đường lối, chủ trương của Đảng về phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao. Quan tâm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ nữ có phẩm chất, trình độ, năng lực tốt và uy tín cao để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Rà soát, bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh; bảo đảm thống nhất với chủ trương của Trung ương và định hướng của Tỉnh ủy, đồng thời tạo môi trường thuận lợi để phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng ĐUV nữ cấp xã đúng năng lực, sở trường. Chú trọng bảo đảm nguyên tắc “coi trọng chất lượng, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn” trong nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Ba là, khuyến khích, động viên và phát huy tính tích cực, chủ động của ĐNĐUV nữ cấp xã trong tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực, phương pháp tác phong công tác.

Khuyến khích, động viên và phát huy tính tích cực, chủ động của ĐNĐUV nữ cấp xã trong tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực và phương pháp tác phong công tác. Bảo đảm cho đội ngũ đó có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống

trong sạch, lành mạnh, luôn giữ vững lập trường, quan điểm, kiên định nguyên tắc trong xử lý công việc; đồng thời thể hiện thái độ công tâm, khách quan, thận trọng trước những tình huống phức tạp. Phát huy tính tích cực, chủ động của ĐNĐUV nữ cấp xã trong tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện; có khả năng thích ứng với chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và yêu cầu quản trị địa phương hiện đại. Rèn luyện phương pháp công tác khoa học, luôn sâu sát cơ sở, gần dân, tôn trọng và lắng nghe ý kiến của Nhân dân; giải quyết công việc trên cơ sở quy định và lợi ích chung, không để các mối quan hệ cá nhân chi phối.

Bốn là, phối hợp chặt chẽ và phát huy đầy đủ vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp Phụ nữ trong bảo vệ, phát triển và nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Cấp ủy, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội phải xác định rõ “công tác phụ nữ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị”, trước hết là trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền các cấp. Từ đó, xây dựng cơ chế phối hợp hoạt động giữa cấp ủy, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội trong phát hiện, quy hoạch, bồi dưỡng, sử dụng và bảo vệ ĐNĐUV nữ cấp xã. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về giới và bình đẳng giới tới cán bộ, đảng viên và các tầng lớp Nhân dân. Phát huy đầy đủ vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp Phụ nữ trong bảo vệ CBN, trong giám sát và phản biện xã hội, góp phần tạo môi trường thuận lợi để ĐNĐUV nữ cấp xã phát triển toàn diện và qua đó nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Năm là, xây dựng môi trường văn hóa dân chủ, nhân văn, đề cao sự tôn trọng và khuyến khích sáng tạo trong nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Quan tâm môi trường làm việc cởi mở, dân chủ, nhân văn, tôn trọng và khích lệ đổi mới sáng tạo; đề cao tinh thần đoàn kết, hợp tác và trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ. Kiên quyết đấu tranh với những quan điểm, tư tưởng sai trái, những biểu hiện về định kiến giới và tư tưởng “trọng nam, khinh nữ”.

Khơi dậy tiềm năng, trí tuệ, sức sáng tạo của phụ nữ trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, đồng thời gắn với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo, điều hành, hướng mạnh về cơ sở, khắc phục biểu hiện hình thức, hành chính hóa. Trên nền tảng đó, ĐNĐUV nữ cấp xã từng bước khẳng định vai trò, vị thế, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và thúc đẩy bình đẳng giới thực chất ở địa phương.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG UỶ VIÊN NỮ CẤP XÃ Ở TỈNH HUNG YÊN ĐẾN NĂM 2035

Trên cơ sở dự báo các yếu tố tác động và xác định mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời gian tới, việc xác định và thực hiện hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi, phù hợp là yêu cầu cấp thiết, có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất bảy giải pháp chủ yếu sau:

4.2.1. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời kỳ mới

Đây là giải pháp có vị trí đặc biệt quan trọng, giữ vai trò định hướng đối với toàn bộ quá trình nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời kỳ mới. Thực hiện tốt giải pháp này sẽ tạo chuyển biến về tư tưởng và nhận thức, là điều kiện để các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác CBN đi vào thực tiễn. Đặc biệt, trong bối cảnh Hưng Yên đang thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15, đồng thời đẩy mạnh tinh gọn bộ máy, tăng cường phân cấp, phân quyền, vai trò của ĐNĐUV nữ cấp xã càng trở nên quan trọng. Đây là lực lượng trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cơ sở. Vì vậy, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân không chỉ là yêu cầu chính

trị cấp thiết mà còn là điều kiện quan trọng để triển khai có hiệu quả các giải pháp khác nhằm nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn mới.

Cơ sở của giải pháp xuất phát từ vai trò của nhận thức và trách nhiệm chính trị trong xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, nhất là ĐNĐUV nữ cấp xã. Có nhận thức đúng mới có hành động đúng; có trách nhiệm cao mới phát huy được năng lực, trí tuệ và tâm huyết trong thực thi nhiệm vụ. Nhận thức là nền tảng để thống nhất ý chí, hành động; trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu là điều kiện để nhận thức ấy được chuyển hóa thành hành động thực tiễn và kết quả cụ thể trong công tác cán bộ. Thực tiễn ở Hưng Yên cho thấy, ở đâu mà cấp ủy, chính quyền và HTCT nhận thức đúng đắn, quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác CBN thì ở đó, ĐNĐUV nữ cấp xã được quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng bài bản, mạnh dạn bố trí vào vị trí lãnh đạo, quản lý, tạo hiệu ứng tích cực trong xã hội và chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã có chuyển biến rõ nét. Ngược lại, ở những địa phương nào, cấp ủy, chính quyền và HTCT nhận thức chưa đầy đủ, trách nhiệm chưa cao thì chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã còn những hạn chế, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy thấp, năng lực thực tiễn chưa được phát huy tương xứng. Điều đó cho thấy, nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân có ý nghĩa quyết định đối với nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở Hưng Yên trong thời kỳ mới.

Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời kỳ mới tập trung vào các nội dung chủ yếu, như: nâng cao nhận thức của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân về vị trí, vai trò của CBN nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng. Nâng cao nhận thức của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân về quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới, về công tác cán bộ đối với CBN nói chung và xây dựng ĐNĐUV

nữ cấp xã nói riêng. Nâng cao trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng, phát triển ĐNCBN nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng.

Để nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời kỳ mới, cần triển khai đồng bộ các biện pháp cụ thể sau đây:

Một là, tổ chức tốt việc học tập, quán triệt sâu sắc các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ đối với CBN, bình đẳng giới và đảm bảo tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy các cấp.

Các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền các cấp trong tỉnh cần tiếp tục thực hiện tốt việc học tập, quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn, quy định của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ nói chung và công tác cán bộ đối với CBN nói riêng. Trong đó, cần tổ chức quán triệt sâu sắc và thực hiện nghiêm túc Nghị quyết số 11-NQ/TW 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 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới; Chỉ thị số 29-CT/TU của Tỉnh ủy Hưng Yên về công tác CBN giai đoạn hiện nay.

Việc học tập, quán triệt các nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn, quy định của Đảng và Nhà nước cần được tiến hành thường xuyên, với hình thức phong phú và đa dạng. Thực hiện việc học tập, quán triệt các nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn, quy định của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ nói chung và công tác cán bộ đối với CBN thông qua sinh hoạt đảng, nhất là sinh hoạt chi bộ; thông qua các hội nghị, nhất là hội nghị cán bộ chủ chốt; thông qua các lớp tập huấn, bồi dưỡng về lý luận chính trị để nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu về mục tiêu, yêu cầu của công tác cán bộ đối với CBN.

Hai là, duy trì có nền nếp và nâng cao chất lượng sinh hoạt Đảng, sinh hoạt chính quyền và các đoàn thể chính trị - xã hội.

Duy trì có nền nếp, không ngừng nâng cao chất lượng sinh hoạt Đảng, sinh hoạt chính quyền và các đoàn thể chính trị - xã hội sẽ trực tiếp góp phần bồi dưỡng, nâng cao hiểu biết và kiến thức toàn diện cho cán bộ, đảng viên và Nhân dân. Thông qua sinh hoạt Đảng, sinh hoạt chính quyền và các đoàn thể chính trị - xã hội sẽ làm cho cán bộ, đảng viên và Nhân dân quán triệt sâu sắc các quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước về công tác cán bộ nói chung và công tác CBN nói riêng, góp phần khắc phục tư tưởng bất bình đẳng giới, trọng nam, khinh nữ. Thông qua sinh hoạt, nhất là sinh hoạt Đảng, các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền đánh giá đúng kết quả lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện về mọi mặt, trong đó, có lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện xây dựng CBN nói chung và nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng. Đồng thời, làm cho từng cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ trì cấp ủy, tổ chức đảng và chính quyền nhận thức rõ hơn vai trò, trách nhiệm của mình trong xây dựng tổ chức, xây dựng đội ngũ cán bộ, nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã trong thời kỳ mới. Trên cơ sở đó, tăng cường trách nhiệm trong khắc phục những khâu yếu, mặt yếu, góp phần nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên trong thời kỳ mới.

Các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền và các đoàn thể chính trị - xã hội phải thực hiện nghiêm túc và duy trì có nền nếp chế độ sinh hoạt, nhất là tự phê bình và phê bình, trong đó, có tự phê bình và phê bình về hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện công tác cán bộ. Tự phê bình và phê bình trong cấp ủy và chính quyền phải thẳng thắn, trung thực, công khai, trên tinh thần xây dựng và tình thương yêu đồng chí để giúp đỡ nhau cùng tiến bộ và củng cố mối đoàn kết thống nhất nội bộ. Kịp thời phê phán những quan điểm, tư tưởng lệch lạc, sai trái như hạ thấp vai trò của CBN trong hoạt động lãnh đạo, quản lý.

Ba là, tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò, năng lực và đóng góp của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở cơ sở, gắn với nêu gương, tôn vinh các điển hình tiêu biểu.

Đây là biện pháp quan trọng nhằm tạo chuyển biến thực chất trong nhận thức xã hội về vị trí, vai trò, năng lực và sự đóng góp của phụ nữ trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, qua đó xây dựng môi trường chính trị, văn hóa lành mạnh, ủng hộ phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Nội dung tuyên truyền, giáo dục cần đổi mới theo hướng cụ thể, thiết thực, gắn với nhiệm vụ phát triển KT-XH, xây dựng nông thôn mới, cải cách hành chính và củng cố khối đại đoàn kết ở cơ sở. Công tác CBN cần được nhìn nhận như một yêu cầu của phát triển tổng thể chứ không đơn thuần là vấn đề cơ cấu giới.

Trong tiến hành công tác tuyên truyền, giáo dục, cần phát huy tính đa dạng, linh hoạt, kết hợp tuyên truyền trực tiếp với tuyên truyền qua các phương tiện thông tin đại chúng và nền tảng số. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các cơ quan truyền thông có thể tổ chức chuyên mục, phóng sự, diễn đàn, tọa đàm, giao lưu nhằm tôn vinh hình ảnh người CBN tận tụy, bản lĩnh, sáng tạo. Đồng thời, cần đẩy mạnh tuyên truyền trong trường học, khu dân cư, cơ quan, đơn vị để xóa bỏ định kiến giới, khích lệ phụ nữ tự tin phấn đấu và khẳng định mình trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý. Khi công tác tuyên truyền được tiến hành sâu rộng, gắn với tôn vinh điển hình tiêu biểu, sẽ tạo động lực xã hội thúc đẩy phụ nữ tích cực tham gia cấp ủy, góp phần nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên.

Thường xuyên đổi mới hình thức và phương pháp tuyên truyền theo hướng trực quan, thiết thực, gắn với thực tiễn địa phương. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các cơ quan truyền thông cần phối hợp tổ chức diễn đàn, tọa đàm, tuyên truyền trên báo chí, truyền hình, mạng xã hội nhằm lan tỏa những tấm gương CBN tiêu biểu, mô hình hay, cách làm sáng tạo trong lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Đồng thời, chú trọng tuyên truyền tại khu vực nông thôn, nơi vẫn còn tồn tại định kiến giới, nhằm từng bước hình

thành nhận thức xã hội đúng đắn, tạo sự đồng thuận và ủng hộ phụ nữ tham gia cấp ủy. Khi các chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước được thấm nhuần trong nhận thức và hành động của toàn xã hội, công tác CBN sẽ có cơ sở chính trị, tư tưởng vững chắc để triển khai hiệu quả.

Bốn là, thực hiện tốt công tác sơ kết, tổng kết việc thực hiện các chủ trương, nghị quyết về công tác xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã; kịp thời biểu dương, khen thưởng tập thể, cá nhân làm tốt, đồng thời chấn chỉnh những nơi làm hình thức hoặc chưa đạt mục tiêu.

Định kỳ hàng năm hoặc cuối nhiệm kỳ, các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội có liên quan phải tổ chức nghiêm túc công tác sơ kết, tổng kết việc thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng, của Tỉnh ủy về bình đẳng giới, về công tác đối với CBN, về xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã. Qua sơ kết, tổng kết, phải đánh giá cụ thể những ưu điểm và kết quả đạt được, nhất là đánh giá đúng hiệu quả và tính bền vững của các giải pháp đã triển khai; đặc biệt, phải chỉ ra những hạn chế, khuyết điểm và nguyên nhân. Đồng thời, rút ra được những bài học kinh nghiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng, của Tỉnh ủy về bình đẳng giới, về công tác đối với CBN, về xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã. Việc sơ kết, tổng kết phải thực chất, có số liệu minh chứng trung thực, rõ ràng, phản ánh đúng kết quả lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện. Qua sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm, các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội cần kịp thời biểu dương, khen thưởng những tập thể, những cá nhân có thành tích, cách làm sáng tạo; đồng thời phê bình, chấn chỉnh những tập thể, những cá nhân, những địa phương, đơn vị còn buông lỏng lãnh đạo, thiếu quyết liệt, chưa hoàn thành mục tiêu đề ra. Khắc phục những biểu hiện giản đơn, đối phó, hình thức trong thực hiện công tác sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm. Khi công tác sơ kết, tổng kết được thực hiện nghiêm túc sẽ góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý và chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên.

Để giải pháp tạo chuyển biến thực chất, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và cấp ủy cấp xã giữ vai trò lãnh đạo, định hướng; cơ quan tuyên giáo và dân vận, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tham gia tuyên truyền, vận động theo chức năng; người đứng đầu trực tiếp chịu trách nhiệm đưa yêu cầu về công tác cán bộ nữ vào sinh hoạt, chương trình công tác và kiểm điểm hằng năm. Nguồn lực thực hiện chủ yếu là đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên, tài liệu chính thống, hệ thống thông tin và nền tảng số của tỉnh, thời gian sinh hoạt đảng, tập huấn và kinh phí tuyên truyền, bồi dưỡng theo phân cấp. Việc sử dụng các nguồn lực này cần tập trung vào những địa bàn còn định kiến giới, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy thấp hoặc nhận thức, trách nhiệm của chủ thể chưa đồng đều, tránh tuyên truyền dàn trải, hình thức.

4.2.2. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, tổ chức đảng các cấp trong nâng cao chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Giải pháp xuất phát từ vai trò của công tác cán bộ và nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ. Công tác cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị; là "mắt xích" trọng yếu quyết định sự thành bại của mọi đường lối, chính sách, đảm bảo bộ máy nhà nước hoạt động hiệu lực, hiệu quả và gắn kết chặt chẽ với Nhân dân. Đảng Cộng sản Việt Nam thực hiện nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ. Cấp ủy các cấp có trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện các nội dung của công tác cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, tuân thủ nghiêm ngặt các quy chế của Đảng và pháp luật Nhà nước.

Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của các cấp, các ngành ở tỉnh Hưng Yên, trong đó, chủ thể trực tiếp và quan trọng nhất là các cấp ủy, tổ chức đảng với sự tham gia của các cơ quan tham mưu. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ này phải tăng cường sự

lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất, thường xuyên của cấp uỷ các cấp, đồng thời phát huy vai trò chủ động, chính xác, kịp thời và sát thực tiễn của các cơ quan tham mưu các cấp. Trong bối cảnh Hưng Yên triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15, cùng với yêu cầu tinh gọn bộ máy, tăng cường phân cấp, phân quyền và nâng cao hiệu lực quản lý ở cơ sở, yêu cầu đối với ĐNĐUV cấp xã ngày càng cao. Nếu thiếu sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ hoặc hoạt động tham mưu chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn, công tác CBN nói chung và nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng thiếu định hướng rõ ràng, sẽ bị lúng túng trong tổ chức thực hiện, thiếu tính kế thừa giữa các nhiệm kỳ, thậm chí bị đơn giản hóa thành yêu cầu về cơ cấu mà chưa gắn với chất lượng và hiệu quả thực thi nhiệm vụ.

Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là một nội dung trong công tác cán bộ của Đảng, là lĩnh vực hệ trọng, có tính nguyên tắc, đòi hỏi phải được tiến hành theo tiêu chuẩn rõ ràng, quy trình chặt chẽ và cơ chế kiểm soát phù hợp dưới sự lãnh đạo thống nhất của cấp uỷ. Chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã chịu tác động trực tiếp từ ba nhóm yếu tố cơ bản: mức độ quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ các cấp; chất lượng tham mưu của các cơ quan chức năng; mức độ công khai, minh bạch, công tâm và kỷ luật trong các khâu của công tác cán bộ. Thực tiễn ở Hưng Yên cho thấy, nơi nào cấp uỷ quan tâm lãnh đạo, có chương trình, kế hoạch cụ thể, phân công trách nhiệm rõ ràng và phát huy tốt vai trò cơ quan tham mưu thì đội ngũ CBN có điều kiện phát triển ổn định, năng lực và uy tín từng bước được củng cố. Ngược lại, nơi việc lãnh đạo, chỉ đạo còn chung chung hoặc tham mưu chưa đúng và trúng thì chất lượng đội ngũ thường không đồng đều, nguồn kế cận bị thu hẹp, việc bố trí, sử dụng còn bị động.

Để thực hiện tốt giải pháp này, cần triển khai đồng bộ các nội dung, biện pháp chủ yếu sau đây:

Một là, xây dựng, ban hành các nghị quyết, chỉ thị, kết luận về xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng.

Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp cần rà soát, bổ sung, hoàn thiện và ban hành các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, kế hoạch chuyên đề về công tác CBN, phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã. Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp cần nghiên cứu, quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, về bình đẳng giới, về công tác cán bộ đối với CBN, về xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã. Trong đó, quán triệt sâu sắc những quan điểm, chủ trương, nhiệm vụ và giải pháp được thể hiện trong Nghị quyết số 11-NQ/TW 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 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới; Chỉ thị số 29-CT/TU của Tỉnh ủy Hưng Yên về công tác công tác cán bộ nữ giai đoạn hiện nay. Đồng thời, căn cứ vào tình hình thực tiễn mọi mặt của địa phương, nhất là tình hình về CBN và chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã để xây dựng, ban hành các nghị quyết, chỉ thị, kết luận về xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng. Trong đó, phải xác định cụ thể mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã nói chung và nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng. Cấp ủy các cấp cần đưa nhiệm vụ phát triển và nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã vào chương trình công tác toàn khoá và kế hoạch hằng năm; xác định mục tiêu, chỉ tiêu phù hợp với từng địa phương. Cùng với xác định cụ thể mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã nói chung và nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng, các cấp ủy, tổ chức đảng cần quy định rõ các nội dung, các khâu, các bước trong tổ chức triển khai thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của cấp ủy, tổ chức đảng. Đặc biệt, xác định rõ trách nhiệm của từng tổ chức, cá nhân, thời gian thực hiện, nội dung kiểm điểm và phương thức đánh giá kết quả thực hiện. Việc phân công phải bảo đảm mỗi khâu của xây dựng

đội ngũ cán bộ cấp xã nói chung và nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng đều có cơ quan, cá nhân chịu trách nhiệm trực tiếp.

Sau khi ban hành các nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động của cấp ủy, cần tổ chức triển khai nghiêm túc. Ban Tổ chức Tỉnh ủy kịp thời hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc cụ thể hóa nghị quyết ở cơ sở; bảo đảm rõ người phụ trách, thời gian và tiêu chí đánh giá. Việc thực hiện cần gắn với các chương trình phát triển KT-XH, cải cách hành chính, chuyển đổi số, xây dựng nông thôn mới để công tác xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã trở thành một bộ phận trong chiến lược phát triển địa phương. Đồng thời, cần định kỳ sơ kết, tổng kết, biểu dương mô hình hay, cách làm sáng tạo và chấn chỉnh những nơi thực hiện hình thức, thiếu thực chất. Khi các nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động được xây dựng bài bản và triển khai nghiêm túc, công tác xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã sẽ có định hướng rõ ràng, đồng bộ, góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên.

Hai là, phát huy đầy đủ vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng trong lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện công tác CBN nói chung, xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng.

Người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng là chủ thể quan trọng trong lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, trong công tác CBN và xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng. Người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng đóng vai trò là “hạt nhân” lãnh đạo, trực tiếp đề xuất những mục tiêu, chủ trương, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ trong cơ quan, đơn vị; chịu trách nhiệm chính trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí và luân chuyển cán bộ. Họ là người đi đầu thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, đảm bảo sự công tâm, minh bạch nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín. Người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng là tấm gương sáng, tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực công tác. Sự gương mẫu của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng tạo sự lan tỏa, động viên và thúc đẩy toàn bộ hệ thống đoàn

kết, thống nhất. Bởi vậy, phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng trong lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện công tác CBN nói chung, xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng là vấn đề có ý nghĩa hết sức quan trọng trong nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên.

Để thực hiện tốt trách nhiệm của mình, người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng cần nhận thức sâu sắc vị trí, vai trò của CBN nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng; nhận thức đúng đắn quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới, về công tác cán bộ đối với CBN nói chung và xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng; nhận thức sâu sắc trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và bản thân người đứng đầu trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng, phát triển CBN nói chung và ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng. Đặc biệt, Người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng nắm vững tình hình mọi mặt của địa phương, nhất là tình hình về CBN và chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã để đề xuất với cấp ủy, tổ chức đảng các chủ trương, giải pháp thiết thực, khả thi, đột phá, phù hợp nhằm nâng cao chất lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu về xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã; bảo đảm công khai, dân chủ, khách quan trong đánh giá, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ nói chung, trong đó có CBN. Đồng thời, cần đưa kết quả thực hiện công tác xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã vào tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể cấp ủy và cá nhân người đứng đầu. Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng trong chủ động phát hiện, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã có phẩm chất, năng lực, uy tín; khắc phục tư tưởng định kiến giới hoặc bố trí cán bộ mang tính hình thức. Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng trong nêu gương sáng về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và

năng lực công tác, trong công tác, sinh hoạt và ứng xử đề động viên, khích lệ đội ngũ cán bộ nói chung, ĐNĐUV nữ cấp xã nói riêng học tập, noi theo.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng trong xây dựng môi trường làm việc dân chủ, cởi mở; có cơ chế cụ thể để khuyến khích, bảo vệ những cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Khi người đứng đầu thật sự gương mẫu, tâm huyết và công tâm trong công tác xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã sẽ hình thành môi trường làm việc dân chủ, cởi mở, góp phần thiết thực nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên. Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng trong đôn đốc, kiểm tra để kịp thời uốn nắn sai sót, phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.

Ba là, phát huy vai trò của các cơ quan tham mưu trong tham mưu, đề xuất chủ trương, kế hoạch và biện pháp nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Hoạt động tham mưu là vấn đề trực tiếp chuyển hóa yêu cầu lãnh đạo của cấp ủy thành chương trình, kế hoạch và biện pháp tổ chức thực hiện cụ thể. Nếu cơ quan tham mưu nắm tình hình không đầy đủ, đánh giá thiếu chính xác hoặc đề xuất thiếu căn cứ, sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy dễ rơi vào tình trạng chung chung, thiếu trọng tâm. Vì vậy, các cơ quan tham mưu, trước hết là cơ quan tổ chức, cần chủ động rà soát, cập nhật thường xuyên tình hình ĐNĐUV nữ cấp xã trên các mặt: số lượng, cơ cấu, trình độ, phẩm chất chính trị, năng lực thực tiễn, uy tín và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Việc nắm tình hình phải kết hợp hồ sơ cán bộ với nhận xét của cấp ủy, phản ánh từ cơ sở và ý kiến của các tổ chức trong HTCT để tránh đánh giá phiến diện.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của cơ quan tham mưu trong đề xuất với cấp ủy các chủ trương, kế hoạch và biện pháp lãnh đạo sát thực tiễn, có trọng tâm, có lộ trình và có khả năng kiểm tra kết quả. Nội dung tham mưu phải làm rõ mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ; yêu cầu về cơ cấu, tiêu chuẩn, phẩm chất, năng lực; những khâu còn yếu cần tập trung chỉ đạo; những địa bàn khó

khẩn cần ưu tiên hỗ trợ; những biểu hiện hình thức, thiếu khách quan cần kịp thời chấn chỉnh. Tham mưu không chỉ dừng ở tổng hợp số liệu mà phải có phân tích, dự báo và kiến nghị phương án cụ thể để cấp ủy xem xét, quyết định.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của cơ quan tham mưu trong cụ thể hóa tiêu chuẩn, quy trình đánh giá và yêu cầu kiểm soát chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã. Tiêu chuẩn và quy trình đánh giá là căn cứ quan trọng để cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã thống nhất, khách quan. Nếu tiêu chuẩn còn chung chung, thiếu sát thực tiễn, việc đánh giá dễ rơi vào cảm tính; ngược lại, nếu chỉ thiên về bằng cấp, chứng chỉ mà chưa coi trọng năng lực thực tiễn và hiệu quả công tác thì khó phản ánh đúng chất lượng đội ngũ. Vì vậy, trên cơ sở các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và định hướng của Tỉnh ủy, cơ quan tham mưu cần giúp cấp ủy cụ thể hóa tiêu chuẩn ĐUV nữ cấp xã theo các nhóm tiêu chí cơ bản: phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện nghị quyết; năng lực giải quyết vấn đề phát sinh và vận động quần chúng; khả năng phối hợp trong HTCT; phương pháp, tác phong công tác; năng lực đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của cơ quan tham mưu trong xây dựng và thực hiện hệ tiêu chí đánh giá hằng năm theo hướng gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và sản phẩm công việc cụ thể. Việc đánh giá phải dựa trên mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hiệu quả tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện nghị quyết, tinh thần trách nhiệm và uy tín trong tập thể, Nhân dân; hạn chế sử dụng tiêu chí chung chung hoặc thiên về nhận xét định tính. Cơ quan tham mưu cần đề xuất quy trình đánh giá bảo đảm có sự tham gia của tập thể cấp ủy, có phản hồi từ cơ sở và có cơ chế kiểm soát để phát hiện biểu hiện nể nang, cảm tính hoặc định kiến giới.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của cơ quan tham mưu trong xây dựng và thực hiện quy chế phối hợp giữa cấp ủy với các tổ chức trong HTCT trong

lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã. Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã là nhiệm vụ liên quan đến nhiều chủ thể trong HTCT, không thể thực hiện hiệu quả nếu thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa cấp ủy với các cơ quan tham mưu, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Trong đó, cấp ủy giữ vai trò lãnh đạo thống nhất; cơ quan tổ chức giữ vai trò tham mưu trung tâm; các cơ quan chuyên môn, đoàn thể và tổ chức quần chúng cung cấp thông tin thực tiễn, tham gia nhận xét, đánh giá và đề xuất biện pháp phù hợp. Nếu cơ chế phối hợp không rõ, thông tin thiếu liên thông, công tác xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã dễ bị phân tán và thiếu căn cứ tổng hợp. Vì vậy, cần xác lập cơ chế phối hợp chặt chẽ, rõ trách nhiệm giữa các chủ thể liên quan. Cấp ủy cần định kỳ nghe báo cáo chuyên đề về tình hình ĐNĐUV nữ cấp xã; cơ quan tham mưu phải chủ động tổng hợp thông tin từ nhiều nguồn, phân tích những vấn đề nổi lên và kiến nghị nội dung cần chỉ đạo; chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức chính trị - xã hội cần phản ánh trung thực tình hình hoạt động, uy tín và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CBN trong thực tiễn. Sự phối hợp này phải được thực hiện thường xuyên trong toàn bộ quá trình theo dõi, rèn luyện, đánh giá và điều chỉnh phương hướng phát triển đội ngũ.

Bốn là, bảo đảm các điều kiện tổ chức, thông tin và nguồn lực phục vụ sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đối với nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Sự lãnh đạo của cấp ủy chỉ đi vào thực chất khi được bảo đảm bằng cơ chế tổ chức rõ ràng và hệ thống thông tin đủ tin cậy. Ban Thường vụ Tỉnh ủy cần phân công cơ quan đầu mối tham mưu, tổng hợp; Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì cập nhật tình hình đội ngũ và nhu cầu cán bộ theo từng địa bàn; cấp ủy cấp xã chịu trách nhiệm cung cấp thông tin, tổ chức thực hiện và phản ánh kịp thời những vấn đề phát sinh. Việc phân công phải gắn trách nhiệm của tập thể cấp ủy với trách nhiệm người đứng đầu, khắc phục tình trạng chủ trương đúng nhưng thiếu cơ quan theo dõi hoặc thiếu đầu mối chịu trách nhiệm đến cùng.

Nguồn lực thông tin cần được tổ chức theo hướng thống nhất, có khả năng cập nhật và sử dụng trong các khâu quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng và đánh giá. Hồ sơ cán bộ, kết quả thực hiện nhiệm vụ, nhu cầu đào tạo, thông tin về cơ cấu và nguồn cán bộ nữ phải được quản lý chặt chẽ, bảo đảm tính chính xác, bảo mật và khả năng khai thác phục vụ quyết định của cấp ủy. Cùng với đó, cần bố trí đội ngũ cán bộ tham mưu đủ năng lực, thời gian xử lý công việc, hạ tầng số cần thiết và kinh phí thực hiện các chương trình, kế hoạch về cán bộ nữ theo dự toán, phân cấp hiện hành; ưu tiên nguồn lực cho những địa bàn sau sáp nhập còn thiếu nguồn, cơ cấu nữ chưa hợp lý hoặc yêu cầu nhiệm vụ tăng nhanh.

Bảo đảm điều kiện tổ chức, thông tin và nguồn lực không thay thế vai trò lãnh đạo của cấp ủy mà làm cho sự lãnh đạo có căn cứ, có khả năng tổ chức thực hiện và có tính liên tục giữa các nhiệm kỳ. Khi trách nhiệm được phân định rõ, thông tin được cập nhật và nguồn lực được bố trí theo đúng khâu yếu, các chủ trương về nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã sẽ hạn chế được tình trạng dàn trải, hình thức và nâng cao tính khả thi trong thực tiễn.

4.2.3. Thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã cần được thực hiện thông qua tổ chức đồng bộ, chặt chẽ các khâu của công tác cán bộ, từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến bố trí, sử dụng. ĐNĐUV nữ cấp xã chỉ có thể phát huy đầy đủ năng lực khi được phát hiện đúng, quy hoạch đúng, đào tạo đúng nhu cầu, bố trí đúng sở trường và sử dụng đúng yêu cầu nhiệm vụ. Đồng thời, hiệu quả của công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cũng quyết định trực tiếp chất lượng, cơ cấu, khả năng kế thừa và mức độ phát triển bền vững của ĐNĐUV nữ cấp xã. Vì vậy, các khâu này cần được triển khai thống nhất, liên thông, có kế hoạch và lộ trình, bảo đảm sự gắn kết giữa chuẩn bị nguồn

ĐUV nữ cấp xã với yêu cầu xây dựng đội ngũ cấp ủy viên cấp xã đủ phẩm chất, năng lực, uy tín trong giai đoạn mới.

Cơ sở của giải pháp này xuất phát từ mối quan hệ chặt chẽ giữa các khâu của công tác cán bộ. Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng nếu tiến hành rời rạc, thiếu liên thông sẽ khó tạo ra sự phát triển ổn định, lâu dài của đội ngũ. Quy hoạch không gắn với đào tạo, bồi dưỡng thì nguồn cán bộ khó được chuẩn bị đầy đủ về năng lực; đào tạo, bồi dưỡng không gắn với bố trí, sử dụng thì kiến thức, kỹ năng khó được kiểm nghiệm trong thực tiễn; bố trí, sử dụng không căn cứ vào quy hoạch và kết quả rèn luyện thì dễ dẫn đến bị động, hình thức, thiếu hiệu quả. Thực tiễn cho thấy, ở những địa phương mà công tác cán bộ được triển khai đồng bộ, bảo đảm sự liên thông giữa quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, ĐNĐUV nữ cấp xã có điều kiện trưởng thành rõ rệt, phát huy tốt năng lực, uy tín và trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ. Ngược lại, ở những nơi quy hoạch thiếu căn cứ, đào tạo chưa sát nhu cầu, bố trí chưa đúng sở trường, ĐNĐUV nữ cấp xã dù có phẩm chất và triển vọng cũng khó phát huy đầy đủ vai trò và hiệu quả công tác.

Để triển khai giải pháp này, cần tập trung vào các biện pháp chủ yếu sau:

Một là, thực hiện quy hoạch ĐNĐUV nữ cấp xã theo hướng đồng bộ, có căn cứ khoa học xác đáng, bảo đảm tính kế thừa và phát triển.

Quy hoạch cần được tiến hành trên cơ sở rà soát, đánh giá toàn diện thực trạng đội ngũ hiện có về số lượng, cơ cấu, trình độ, năng lực thực tiễn, uy tín và mức độ đáp ứng tiêu chuẩn chức danh; đồng thời dự báo nhu cầu ĐUV nữ cấp xã trong từng nhiệm kỳ phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương và xây dựng cấp ủy cơ sở. Việc đánh giá phải bám sát kết quả công tác và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ, có đối chiếu bằng sản phẩm công việc, mức độ tin nhiệm của tập thể và phản hồi từ thực tiễn cơ sở, hạn chế nhận xét chung chung hoặc thiên về “hồ sơ”. Trên cơ sở đó, cấp ủy xác định cơ cấu hợp lý trong cấp ủy, bảo đảm có ĐNĐUV nữ cấp xã đủ khả năng đảm

đương các lĩnh vực công tác trọng yếu, vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa chuẩn bị nguồn kế cận cho các nhiệm kỳ tiếp theo.

Việc lựa chọn nguồn quy hoạch phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh đã được cụ thể hoá, thực hiện công khai trong nội bộ, bảo đảm khách quan và có sự thẩm định chặt chẽ. Cần chú trọng phát hiện những ĐUV nữ cấp xã có triển vọng qua thực tiễn công tác, nhất là qua khả năng tham mưu, điều hành, phối hợp, năng lực nắm tình hình và vận động quần chúng, tinh thần trách nhiệm và bản lĩnh xử lý tình huống; tránh lệ thuộc vào dấu hiệu hình thức hoặc lựa chọn theo thuận tiện nhân sự. Quy hoạch cũng cần bảo đảm tính “mở” và “động”, có rà soát, điều chỉnh định kỳ trên cơ sở kết quả rèn luyện, tránh tình trạng khép kín hoặc không phản ánh đúng sự phát triển của đội ngũ.

Quy hoạch phải gắn chặt với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng theo lộ trình. Mỗi ĐUV nữ cấp xã trong diện quy hoạch cần được xác định rõ hướng phát triển, những năng lực còn thiếu và nội dung bồi dưỡng phù hợp; đồng thời được giao nhiệm vụ cụ thể để rèn luyện trong thực tiễn, tạo cơ sở kiểm chứng năng lực và tích lũy kinh nghiệm lãnh đạo. Tránh tình trạng đưa vào quy hoạch nhưng thiếu kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng không nhất quán, làm giảm tính khả thi và hiệu quả công tác quy hoạch. Khi quy hoạch được thực hiện đồng bộ, gắn với đào tạo và sử dụng, sẽ tạo nền tảng trực tiếp để nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã, bảo đảm sự phát triển ổn định, liên tục của đội ngũ này.

Hai là, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng gắn với yêu cầu chức danh, nhiệm vụ được giao và nhu cầu phát triển của từng ĐUV nữ cấp xã.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cần được xây dựng trên cơ sở xác định rõ yêu cầu của chức danh, vị trí công tác và những hạn chế cụ thể về năng lực của từng đảng uỷ viên nữ trong diện quy hoạch hoặc đang đảm nhiệm chức trách. Tránh tổ chức bồi dưỡng dàn trải, nội dung chung chung, thiếu gắn kết với vị trí công tác và yêu cầu phát triển của đội ngũ. Trên cơ sở đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và phản ánh từ thực tiễn, cấp uỷ phối hợp với cơ quan chức năng

xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo nhóm năng lực còn thiếu, bảo đảm mỗi nội dung đào tạo đều hướng tới nâng cao khả năng xử lý công việc cụ thể ở cơ sở.

Nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào những kỹ năng trực tiếp phục vụ hoạt động lãnh đạo ở cấp xã như điều hành sinh hoạt cấp uỷ và chi bộ; xây dựng, cụ thể hoá và tổ chức thực hiện nghị quyết; nắm tình hình địa bàn; kỹ năng dân vận, đối thoại, giải quyết kiến nghị của Nhân dân; phối hợp với các tổ chức trong HTCT; kỹ năng kiểm tra, giám sát, tổng hợp và báo cáo. Đồng thời, cần chú trọng cập nhật kiến thức về cải cách hành chính, quản lý nhà nước ở cơ sở và ứng dụng công nghệ thông tin trong xử lý công việc, xử lý tình huống thực tiễn. Phương thức đào tạo nên kết hợp giữa học tập lý luận với trao đổi tình huống thực tiễn, tọa đàm trao đổi và lắng nghe ý kiến chuyên gia, phân tích kinh nghiệm từ các địa phương, tạo điều kiện để ĐNĐUV nữ cấp xã thảo luận, phản biện và rút ra bài học từ chính công việc đang đảm nhiệm. Khi đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức sát yêu cầu thực tế, có trọng tâm và đánh giá kết quả sau bồi dưỡng, năng lực của ĐUV nữ cấp xã sẽ được nâng cao thiết thực, tạo cơ sở vững chắc cho việc bố trí, sử dụng hiệu quả.

Trong nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần dành trọng tâm thích đáng cho năng lực quản trị hiện đại và lãnh đạo trong môi trường số. ĐNĐUV nữ cấp xã cần được bồi dưỡng khả năng tổ chức, điều hành công việc trên nền tảng số; khai thác, đối chiếu và sử dụng dữ liệu phục vụ tham mưu, ra quyết định; theo dõi tiến độ và đánh giá kết quả theo sản phẩm; giao tiếp công vụ trên môi trường số; nhận diện rủi ro thông tin, bảo vệ dữ liệu cá nhân, tài khoản công vụ và thông tin thuộc phạm vi bảo mật. Nội dung bồi dưỡng phải gắn với vị trí, lĩnh vực phụ trách và tình huống thực tế ở xã, phường sau sáp nhập, tránh đồng nhất năng lực số với chứng chỉ tin học hoặc thao tác phần mềm đơn lẻ.

Đối với trí tuệ nhân tạo, mục tiêu bồi dưỡng là hình thành nhận thức đúng và kỹ năng sử dụng công cụ phù hợp với chức trách. ĐUV nữ có thể được hướng dẫn sử dụng AI để hỗ trợ tra cứu, hệ thống hóa văn bản, tổng hợp

thông tin, xây dựng phương án bước đầu, phân loại phản ánh của người dân hoặc hỗ trợ theo dõi công việc; nhưng mọi kết quả do AI tạo ra phải được kiểm chứng về nguồn, độ chính xác và tính phù hợp trước khi sử dụng. Không dùng AI thay thế trách nhiệm chính trị, thẩm quyền quyết định hoặc đánh giá cán bộ; không đưa bí mật nhà nước, dữ liệu cá nhân, tài liệu nội bộ chưa được phép lên các hệ thống không bảo đảm an toàn. Bồi dưỡng kỹ năng AI vì vậy phải đồng thời gắn với trách nhiệm giải trình, đạo đức công vụ, an toàn thông tin và khả năng nhận diện sai lệch của công cụ.

Ba là, bố trí, sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã phù hợp với năng lực, sở trường, kết quả rèn luyện và yêu cầu nhiệm vụ của địa phương.

Việc bố trí, phân công nhiệm vụ đối với ĐUV nữ cần căn cứ vào kết quả đánh giá thực chất về phẩm chất, năng lực, kinh nghiệm, sở trường công tác và mức độ đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, đồng thời xuất phát từ yêu cầu cụ thể của địa phương trong từng giai đoạn. Trong BCH đảng bộ xã, phân công phải bảo đảm rõ trách nhiệm, rõ phạm vi công việc, gắn quyền hạn với trách nhiệm và cơ chế phối hợp; tránh giao việc chung chung hoặc bố trí mang tính hình thức. Cần tạo điều kiện để ĐNĐUV nữ cấp xã được tham gia và đảm nhiệm những lĩnh vực công tác quan trọng, có tính tổng hợp, qua đó có cơ hội rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm và thể hiện năng lực lãnh đạo.

Quá trình sử dụng phải gắn chặt với đánh giá cán bộ dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ, chất lượng tham mưu, khả năng tổ chức thực hiện và mức độ đóng góp vào hoạt động chung của cấp uỷ, chính quyền và địa phương. Việc đánh giá cần dựa trên sản phẩm công việc và hiệu quả thực tiễn, đồng thời xem xét khả năng phối hợp, tinh thần trách nhiệm và uy tín trong tập thể, Nhân dân. Trên cơ sở đó, cấp uỷ có thể điều chỉnh phân công, bổ sung nhiệm vụ hoặc tạo điều kiện thử thách ở những lĩnh vực mới, bảo đảm quá trình sử dụng vừa phát huy năng lực hiện có, vừa thúc đẩy sự trưởng thành của ĐNĐUV nữ cấp xã. Bố trí, sử dụng đúng không chỉ giúp ĐNĐUV nữ cấp xã

khẳng định năng lực mà còn tạo động lực để đội ngũ tiếp tục phấn đấu, rèn luyện và phát triển.

Bốn là, bảo đảm sự đồng bộ, liên thông giữa quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã trong toàn bộ quy trình công tác cán bộ.

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng đội ngũ ĐUV nữ cấp xã cần được vận hành như một quy trình thống nhất, có sự kế tiếp giữa các khâu, không tách rời hoặc triển khai theo từng việc đơn lẻ. Quy hoạch phải chỉ ra rõ hướng phát triển của từng cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng phải bổ sung những năng lực còn thiếu theo hướng quy hoạch; bố trí, sử dụng phải tạo môi trường kiểm nghiệm kết quả đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Nếu thiếu sự đồng bộ, liên thông này, quy hoạch dễ trở thành hình thức, đào tạo khó phát huy tác dụng, còn bố trí, sử dụng dễ bị động hoặc không đúng người, đúng việc.

Để bảo đảm tính đồng bộ, liên thông, cấp uỷ và cơ quan tham mưu cần theo dõi quá trình phát triển của từng ĐUV nữ cấp xã, từ khâu phát hiện, đưa vào quy hoạch, cử đi đào tạo, giao nhiệm vụ, đánh giá kết quả đến điều chỉnh hướng sử dụng. Mỗi khâu phải có căn cứ cụ thể, có nhận xét rõ ràng, có tiêu chí đánh giá và có sự kế thừa thông tin cho khâu tiếp theo. Đồng thời, tăng cường phối hợp giữa cơ sở đào tạo, cấp uỷ xã và các tổ chức liên quan trong cung cấp thông tin, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện và thực hiện nhiệm vụ của ĐNĐUV nữ cấp xã khi toàn bộ quy trình được kết nối chặt chẽ, công tác cán bộ sẽ khắc phục được tình trạng rời rạc, cảm tính, thiếu kế hoạch. ĐNĐUV nữ cấp xã sẽ có điều kiện phát triển ổn định, trưởng thành qua thực tiễn và được sử dụng đúng với phẩm chất, năng lực, uy tín đã được kiểm chứng.

Chủ thể tổ chức giải pháp này trước hết là cấp uỷ, cơ quan tổ chức cán bộ và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo phân cấp; cấp uỷ cấp xã có trách

nhiệm xác định đúng nhu cầu của từng ĐUV nữ và tạo điều kiện vận dụng sau đào tạo. Nguồn lực cần tập trung vào đội ngũ giảng viên, báo cáo viên có kinh nghiệm thực tiễn; hệ thống tình huống, dữ liệu và tài liệu nghiệp vụ; hạ tầng, tài khoản số phục vụ thực hành; thời gian học tập được bố trí trong kế hoạch công tác và kinh phí đào tạo, bồi dưỡng theo quy định. Việc đầu tư phải dựa trên khoảng thiếu hụt năng lực và yêu cầu chức danh, ưu tiên những năng lực trực tiếp quyết định chất lượng thực hiện nhiệm vụ thay vì dàn trải theo phong trào.

Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã theo hướng đồng bộ, liên thông là yêu cầu mang tính tổng thể và lâu dài. Khi các khâu của công tác cán bộ được thực hiện có kế hoạch, có căn cứ rõ ràng và vận hành trong một quy trình thống nhất, ĐNĐUV nữ sẽ có điều kiện phát triển ổn định, trưởng thành qua thực tiễn và khẳng định vai trò bằng kết quả công việc cụ thể. Trên cơ sở đó, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên được nâng lên thực chất, góp phần đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý ở cơ sở trong giai đoạn mới.

4.2.4. Phát huy tính tích cực, chủ động tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã không chỉ được hình thành từ cơ chế, chính sách hay sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp trên, mà trước hết bắt nguồn từ quá trình tự học tập, tu dưỡng và rèn luyện của từng cá nhân trong thực tiễn công tác. Trong điều kiện nhiệm vụ ở cơ sở ngày càng đa dạng, yêu cầu quản lý địa phương ngày càng cao, cải cách hành chính và chuyển đổi số được triển khai sâu rộng, mỗi ĐUV nữ phải thường xuyên cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực tổ chức thực hiện và hoàn thiện phương pháp công tác. Nếu thiếu ý thức tự giác, tinh thần cầu thị và khả năng tự điều chỉnh trước yêu cầu mới, các điều kiện bảo đảm từ bên ngoài khó có thể chuyển hoá thành hiệu quả

thực tế. Vì vậy, phát huy tính tích cực, chủ động tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện của ĐUV nữ cấp xã là yêu cầu có tính nội tại, giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển ổn định và lâu dài của đội ngũ.

Giải pháp này xuất phát từ đặc thù hoạt động lãnh đạo ở cấp xã, nơi nhiệm vụ thường xuyên đa dạng, tình huống phát sinh phức tạp và yêu cầu xử lý công việc đòi hỏi sự linh hoạt, bản lĩnh và khả năng thích ứng kịp thời. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực lãnh đạo, quản lý và phương pháp công tác không phải yếu tố sẵn có, bất biến, mà được hình thành, củng cố thông qua quá trình tự học tập, tự tu dưỡng, tự rèn luyện liên tục trong thực tiễn. Thực tế cho thấy, những ĐUV nữ có ý thức tự bồi dưỡng, chủ động cập nhật kiến thức mới, nghiêm túc rèn luyện bản lĩnh, tích cực tham gia giải quyết nhiệm vụ khó thường trưởng thành nhanh hơn, xử lý công việc chặt chẽ, thuyết phục hơn và từng bước tạo dựng được uy tín trong tập thể cũng như trong Nhân dân. Ngược lại, nếu chỉ trông chờ vào đào tạo tập trung hoặc dựa chủ yếu vào kinh nghiệm cũ, thiếu tự soi, tự sửa và bổ sung kiến thức, năng lực dễ bị hạn chế, khó đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn lãnh đạo ở cơ sở.

Giải pháp này tập trung vào việc khơi dậy và duy trì động lực tự hoàn thiện của từng ĐUV nữ, đặt trọng tâm vào ba phương diện cơ bản: tự học tập để nâng cao trình độ, tự tu dưỡng để hoàn thiện phẩm chất, tự rèn luyện để phát triển năng lực và phương pháp công tác. Đây là quá trình vừa mang tính tự giác cá nhân, vừa cần sự định hướng, kiểm tra, khích lệ của tổ chức, nhằm biến yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ thành nhu cầu tự thân của mỗi ĐUV nữ cấp xã.

Để thực hiện giải pháp này, cần tiến hành đồng bộ các biện pháp sau:

Một là, xây dựng động cơ, trách nhiệm tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện của ĐUV nữ cấp xã.

Tự học tập, tự rèn luyện là hoạt động tự giác, mang tính độc lập của chủ thể rất cao. Đó là quá trình “hướng nội”, “tự thân vận động”, được thúc đẩy bởi “nội lực”, động cơ bên trong. Hoạt động đó chỉ thực sự có ý nghĩa

nâng cao phẩm chất, năng lực khi con người có nhu cầu tự hoàn thiện mình để đáp ứng yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ. Vì thế, đòi hỏi trước tiên trong tự học tập, tự rèn luyện của ĐNĐUV nữ cấp xã là phải có nhu cầu, động cơ, thái độ tự học tập, tự rèn luyện đúng đắn. Luôn coi vấn đề tự học tập, tự rèn luyện để không ngừng nâng cao phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ là nghĩa vụ, là trách nhiệm chính trị của bản thân đối với Đảng, với Nhà nước và Nhân dân. Mỗi ĐUV nữ cấp xã phải nhận thức sâu sắc rằng: lịch sử xã hội không ngừng vận động, phát triển, nếu thoả mãn dừng lại, bằng lòng với những gì đã có, thiếu chí tiến thủ, sống an phận, không tích cực và tự giác học tập, rèn luyện, phấn đấu vươn lên sẽ không theo kịp sự phát triển của yêu cầu nhiệm vụ, sẽ bị tụt hậu, thoái hóa. Xây dựng động cơ, ý thức trách nhiệm tự học tập, tự rèn luyện của ĐNĐUV nữ cấp xã còn phải nghiêm khắc đấu tranh với những biểu hiện đơn giản, xem thường việc tu dưỡng, rèn luyện. Mặt khác, tự học tập, rèn luyện là quá trình “tự chiến đấu” để “chiến thắng bản thân”, đó là quá trình gian khổ, phức tạp. Vì vậy, mỗi ĐUV nữ cấp xã không những phải có động cơ, trách nhiệm đúng đắn mà còn phải có ý chí quyết tâm cao để vượt qua những khó khăn, thử thách, có niềm tin vào khả năng của bản thân. Dù điều kiện thuận lợi hay khó khăn, vẫn kiên nhẫn, bền bỉ, có nỗ lực cao, không ngừng tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện phấn đấu vươn lên.

Hoạt động lãnh đạo ở cấp xã diễn ra trong môi trường gần dân, sát dân, chịu tác động trực tiếp từ các mối quan hệ xã hội đa dạng và những vấn đề cụ thể, nhạy cảm. Vì vậy, mỗi ĐUV nữ cấp xã cần thường xuyên tự rèn luyện bản lĩnh chính trị, giữ vững lập trường, quan điểm; kiên định nguyên tắc trong xử lý công việc; đồng thời thể hiện thái độ công tâm, khách quan, thận trọng trước những tình huống phức tạp. Tu dưỡng ở đây không chỉ là giữ gìn đạo đức, lối sống trong sạch mà còn là quá trình tự điều chỉnh hành vi, lời nói, thái độ ứng xử và phương pháp công tác phù hợp với trách nhiệm trước Đảng và

Nhân dân. Cùng với tự tu dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ĐNĐUV nữ cấp xã cần không ngừng tự học tập để nâng cao kiến thức, năng lực công tác để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Đặc biệt, nâng cao kiến thức, kỹ năng sử dụng công nghệ số vào hoạt động lãnh đạo, quản lý và thực thi các nhiệm vụ ở cơ sở. ĐNĐUV nữ cấp xã cần xây dựng tác phong làm việc khoa học, gần dân, tôn trọng và lắng nghe ý kiến phản ánh từ cơ sở; giải quyết công việc trên cơ sở quy định và lợi ích chung, tránh để các mối quan hệ cá nhân chi phối quyết định.

Quá trình tự học tập, tự tu dưỡng cần gắn chặt với việc thực hiện nghiêm nguyên tắc tự phê bình và phê bình trong sinh hoạt cấp uỷ và chi bộ. Mỗi ĐUV nữ cấp xã cần chủ động tự soi, tự sửa, nhận diện hạn chế của bản thân, tiếp thu ý kiến góp ý một cách cầu thị và có biện pháp khắc phục cụ thể; đồng thời tham gia góp ý xây dựng tập thể với tinh thần trách nhiệm, thẳng thắn và xây dựng. Việc rèn luyện bản lĩnh công tác cũng thể hiện ở khả năng giữ bình tĩnh trước áp lực, dám chịu trách nhiệm về quyết định của mình, không né tránh việc khó và kiên trì theo đuổi giải pháp phù hợp. Khi quá trình tự tu dưỡng được thực hiện thường xuyên, nghiêm túc và gắn với thực tiễn công tác, phẩm chất và bản lĩnh của ĐUV nữ cấp xã sẽ được củng cố, tạo nền tảng vững chắc cho việc nâng cao chất lượng lãnh đạo ở cơ sở.

Hai là, ĐNĐUV nữ cấp xã phải xây dựng và phát triển ý thức tự giác trong tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện.

Mỗi ĐUV nữ phải xây dựng và phát triển ý thức tự giác trong tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện để nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, kiến thức, năng lực và phong cách công tác, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Cần chủ động xây dựng kế hoạch học tập, bồi dưỡng cá nhân hằng năm trên cơ sở tự đánh giá nghiêm túc những mặt còn hạn chế về kiến thức, kỹ năng, phương pháp công tác và khả năng xử lý tình huống ở cơ sở; từ đó xác định rõ nội dung cần bổ sung, mục tiêu cần đạt và hình thức học phù hợp. Kế hoạch tự

học cần bám sát nhiệm vụ được phân công, tập trung vào các nội dung thiết yếu phục vụ trực tiếp hoạt động lãnh đạo ở cấp xã như nắm vững nghị quyết, chỉ thị của Đảng; cập nhật văn bản pháp luật, quy định của chính quyền địa phương; kiến thức quản lý nhà nước và quản lý hành chính; kỹ năng tham mưu, tổ chức thực hiện nghị quyết; kỹ năng dân vận, đối thoại, giải quyết kiến nghị của Nhân dân; đồng thời tăng cường năng lực sử dụng công nghệ và làm việc trong môi trường số. Việc học tập cần hướng tới “học để làm”, lấy hiệu quả giải quyết công việc làm thước đo, tránh học hình thức hoặc nặng về lý thuyết mà thiếu vận dụng.

Cùng với tự học, mỗi ĐUV nữ cấp xã cần hình thành thói quen cập nhật tri thức thường xuyên, biết chọn lọc nguồn tài liệu chính thống, biết ghi chép, tổng hợp và rút kinh nghiệm từ thực tiễn công tác; qua đó nâng cao năng lực tư duy, khả năng phân tích và ra quyết định. Có thể kết hợp nhiều hình thức như tự nghiên cứu, học theo chuyên đề, học qua tình huống thực tế, trao đổi kinh nghiệm với cán bộ có kinh nghiệm, tham gia sinh hoạt chuyên môn, tọa đàm nghiệp vụ; đồng thời chủ động xin nhận xét, góp ý từ tập thể để điều chỉnh phương pháp làm việc. Về phía cấp uỷ, cần định hướng những nội dung trọng tâm cần bồi dưỡng theo từng giai đoạn, tạo điều kiện về thời gian, tài liệu và môi trường học tập; gắn kết quả tự học với đánh giá, xếp loại hằng năm trên cơ sở chất lượng công việc và hiệu quả tham mưu, điều hành. Khi tự học tập, tự bồi dưỡng trở thành yêu cầu thường xuyên và được đo bằng kết quả thực tiễn, tinh thần chủ động, cầu thị của ĐUV nữ sẽ được củng cố, tạo nền tảng trực tiếp để nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý ở cấp xã.

Trong tự học tập, mỗi ĐUV nữ cấp xã cần chủ động hoàn thiện năng lực quản trị hiện đại và năng lực làm việc trong môi trường số theo chính lĩnh vực mình phụ trách. Trọng tâm là hình thành thói quen ra quyết định dựa trên thông tin đã được kiểm chứng, biết khai thác dữ liệu phục vụ theo dõi nhiệm vụ, sử dụng thành thạo các hệ thống số được cấp có thẩm quyền triển khai và

thường xuyên cập nhật kiến thức về an toàn thông tin. Với trí tuệ nhân tạo, cần tự rèn luyện khả năng đặt yêu cầu, kiểm tra kết quả, đối chiếu nguồn và nhận diện thông tin sai lệch; sử dụng công cụ như phương tiện hỗ trợ tư duy và xử lý thông tin, không phó thác việc đánh giá, lựa chọn phương án hay trách nhiệm quyết định cho công nghệ.

Ba là, ĐNĐUV nữ cấp xã phải tích cực, chủ động tự học tập và rèn luyện thông qua thực tiễn công tác, dám nhận nhiệm vụ khó, nhiệm vụ mới.

Năng lực lãnh đạo, quản lý được thể hiện trước hết qua kết quả thực hiện nhiệm vụ cụ thể và khả năng giải quyết hiệu quả các vấn đề đặt ra ở cơ sở. Vì vậy, mỗi ĐUV nữ cần chủ động tham gia vào những lĩnh vực công tác phức tạp, những nhiệm vụ mới hoặc những phần việc đòi hỏi sự phối hợp nhiều lực lượng, qua đó từng bước nâng cao khả năng phân tích tình hình, lựa chọn phương án xử lý và tổ chức thực hiện. Tham gia trực tiếp vào quá trình xây dựng và triển khai nghị quyết, xử lý tình huống phát sinh, giải quyết kiến nghị của Nhân dân sẽ giúp ĐNĐUV nữ cấp xã tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, rèn luyện khả năng điều hành công việc và củng cố bản lĩnh trong môi trường áp lực cao. Sau mỗi nhiệm vụ, cần chủ động tổng kết, rút kinh nghiệm, nhận diện những điểm còn hạn chế để điều chỉnh phương pháp công tác phù hợp hơn.

Về phía tổ chức, cấp uỷ và chính quyền cần tạo điều kiện để ĐNĐUV nữ cấp xã được giao nhiệm vụ rõ ràng, xác định cụ thể mục tiêu, yêu cầu và phạm vi trách nhiệm; đồng thời theo dõi, đánh giá trên cơ sở kết quả thực hiện. Việc phân công nên gắn với lộ trình rèn luyện, từ nhiệm vụ có phạm vi hẹp đến nhiệm vụ có tính tổng hợp, từ công việc thường xuyên đến công việc đòi hỏi xử lý tình huống phức tạp, nhằm giúp ĐUV nữ cấp xã phát triển năng lực có hệ thống. Đánh giá cần dựa vào chất lượng hoàn thành công việc, hiệu quả phối hợp và mức độ tin nhiệm của tập thể, tránh nhận xét chung chung. Khi rèn luyện gắn chặt với thực tiễn và được tổ chức bài bản, năng lực lãnh

đạo của ĐUV nữ cấp xã sẽ được nâng cao vững chắc, đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ ở cơ sở.

Bốn là, ĐNĐUV nữ cấp xã phải xây dựng thói quen tự tổng kết thực tiễn, trao đổi kinh nghiệm và hoàn thiện phương pháp công tác.

Trong hoạt động lãnh đạo ở cơ sở, nhiều vấn đề phát sinh có tính tương đồng giữa các địa phương, song cách xử lý và kết quả đạt được lại phụ thuộc nhiều vào phương pháp công tác, kinh nghiệm thực tiễn và khả năng tự rút kinh nghiệm của từng cán bộ. Vì vậy, mỗi ĐUV nữ cần chủ động tạo lập thói quen tự tổng kết công việc, tự đánh giá cách làm, nhận diện nguyên nhân thành công, hạn chế và bài học sau từng nhiệm vụ. Thông qua việc tự phân tích kinh nghiệm xử lý tình huống, tổ chức thực hiện nghị quyết, giải quyết kiến nghị của Nhân dân hoặc triển khai nhiệm vụ mới, ĐNĐUV nữ cấp xã có thể rút ra bài học cụ thể, tránh lặp lại hạn chế và nâng cao hiệu quả công tác.

Cấp uỷ các cấp cần tạo điều kiện để quá trình tự học hỏi, tự tổng kết kinh nghiệm của ĐUV nữ cấp xã được thực hiện thường xuyên, có định hướng và gắn với sinh hoạt chuyên môn. Có thể tổ chức sinh hoạt chuyên đề, tọa đàm, trao đổi thực tiễn theo từng lĩnh vực công tác; khuyến khích ĐUV nữ cấp xã báo cáo kinh nghiệm, phân tích tình huống cụ thể đã xử lý, nêu rõ cách làm, kết quả và những điểm còn tồn tại. Đồng thời, có thể tổ chức giao lưu, học tập kinh nghiệm giữa các xã, phường trong tỉnh, ngoài tỉnh để tạo điều kiện so sánh, đối chiếu và tiếp thu cách làm phù hợp. Việc trao đổi cần tiến hành trên tinh thần thẳng thắn, xây dựng, tập trung vào nội dung công việc, tránh hình thức hoặc nặng về báo cáo thành tích. Khi tự tổng kết, trao đổi kinh nghiệm và hoàn thiện phương pháp công tác được duy trì thường xuyên, năng lực của ĐUV nữ cấp xã sẽ được củng cố thông qua tích lũy kinh nghiệm cá nhân và kinh nghiệm tập thể, góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo ở cơ sở.

Cấp ủy không làm thay quá trình tự học, tự rèn luyện nhưng phải tạo điều kiện để động lực cá nhân được duy trì. Điều kiện bảo đảm cần gắn với quyền tiếp cận tài liệu, cơ sở dữ liệu và nền tảng số chính thống; bố trí thời gian học tập hợp lý; tổ chức hướng dẫn, kèm cặp, trao đổi kinh nghiệm; tạo cơ hội giao nhiệm vụ mới để kiểm nghiệm kết quả tự học. Nguồn lực quan trọng nhất của giải pháp là ý thức tự giác và thời gian tự học của từng ĐUV nữ, được hỗ trợ bởi môi trường học tập, thông tin tin cậy và cơ chế đánh giá dựa trên kết quả công việc của tổ chức.

Phát huy tính tích cực, chủ động tự học tập, tu dưỡng và rèn luyện là quá trình lâu dài, diễn ra thường xuyên, liên tục trong suốt quá trình công tác, gắn chặt với trách nhiệm cá nhân của từng đảng ủy viên nữ và sự định hướng, hỗ trợ của tổ chức. Khi mỗi ĐUV nữ cấp xã duy trì được ý thức tự học tập, tự tu dưỡng, rèn luyện, tự hoàn thiện bản thân, tích cực và chủ động nâng cao phẩm chất, trình độ, phương pháp công tác và khả năng xử lý tình huống, chất lượng đội ngũ sẽ được củng cố từ chính nội lực bên trong. Trên cơ sở đó, năng lực lãnh đạo của cấp ủy được tăng cường, hiệu quả hoạt động của chính quyền và các tổ chức trong HTCT cơ sở ở tỉnh Hưng Yên sẽ được nâng lên, đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

4.2.5. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp Phụ nữ trong nâng cao chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên không chỉ là trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và ĐUV nữ cấp xã, mà còn cần sự tham gia tích cực, thường xuyên của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong HTCT ở cơ sở. Đây là những tổ chức có quan hệ trực tiếp với Nhân dân, nắm khá sâu sát tâm tư, nguyện vọng, uy tín xã hội và năng lực hoạt động thực tiễn của ĐUV nữ cấp xã. Trong đó, Hội Liên hiệp Phụ nữ giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong tập hợp, vận động, phát hiện, bồi dưỡng,

giới thiệu và hỗ trợ phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Vì vậy, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp Phụ nữ, là giải pháp quan trọng nhằm bổ sung kênh phát hiện, rèn luyện, giám sát và hỗ trợ ĐNĐUV nữ cấp xã phát triển toàn diện, thực chất và bền vững.

Giải pháp này xuất phát từ vị trí, chức năng của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền, phát huy dân chủ và tăng cường mối quan hệ giữa Đảng với Nhân dân. Đối với công tác xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã, các tổ chức này không thay thế vai trò lãnh đạo của cấp ủy hay chức năng tham mưu của cơ quan tổ chức, nhưng có khả năng cung cấp thông tin thực tiễn, phản ánh mức độ tín nhiệm của quần chúng, tạo môi trường phong trào để ĐNĐUV nữ cấp xã rèn luyện, đồng thời tham gia giám sát việc thực hiện chủ trương, chính sách về phụ nữ, bình đẳng giới và công tác cán bộ. Thực tiễn cho thấy, ở những địa phương mà Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các đoàn thể hoạt động nền nếp, phối hợp chặt chẽ với cấp ủy, ĐNĐUV nữ cấp xã thường có điều kiện trưởng thành qua phong trào, tích lũy kỹ năng vận động quần chúng, nâng cao uy tín và từng bước khẳng định năng lực trong thực tiễn. Ngược lại, nơi các tổ chức chính trị - xã hội còn hành chính hóa, thiếu gắn kết với công tác cán bộ, việc phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu nguồn ĐUV nữ cấp xã dễ bị hạn chế, chưa phản ánh đầy đủ năng lực thực tế của phụ nữ ở cơ sở.

Giải pháp này tập trung phát huy vai trò, chức năng đại diện, vận động, tập hợp, giám sát, phản biện và hỗ trợ của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội đối với quá trình nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã. Trọng tâm không phải chuyển trách nhiệm công tác cán bộ sang các tổ chức đoàn thể, mà là tạo cơ chế phối hợp chặt chẽ để các tổ chức này tham gia đúng chức năng, đúng phạm vi, góp phần làm cho việc phát hiện, đánh giá,

rèn luyện và phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã có thêm căn cứ thực tiễn, xây dựng môi trường xã hội và sự đồng thuận từ cộng đồng.

Để triển khai hiệu quả, cần tập trung vào các biện pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội đối với việc nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cần nhận thức rõ việc tham gia nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã là nội dung quan trọng trong xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân ở cơ sở. Đây không chỉ là hoạt động hỗ trợ phong trào phụ nữ mà còn là trách nhiệm chính trị trong phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu, giám sát và bảo vệ những nhân tố nữ có phẩm chất, năng lực, uy tín tham gia lãnh đạo ở địa phương. Nhận thức đúng sẽ giúp các tổ chức này chủ động hơn trong xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động, tránh coi công tác xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã là nhiệm vụ riêng của cấp ủy hoặc của Hội Liên hiệp Phụ nữ.

Trên cơ sở đó, cần đưa nội dung tham gia xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã vào chương trình phối hợp hằng năm giữa cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Mỗi tổ chức cần xác định rõ trách nhiệm trong tuyên truyền, vận động, phát hiện nguồn, tạo môi trường rèn luyện, phản ánh thông tin và giám sát việc thực hiện chính sách đối với ĐNĐUV nữ cấp xã. Đặc biệt ở cấp xã, nơi mối quan hệ giữa cán bộ với Nhân dân diễn ra trực tiếp, thường xuyên, việc phát huy trách nhiệm của các tổ chức chính trị - xã hội sẽ góp phần làm cho quá trình đánh giá phẩm chất, năng lực, uy tín của ĐUV nữ cấp xã sát thực tế và khách quan hơn.

Hai là, phát huy vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ trong phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu nguồn ĐUV nữ cấp xã có triển vọng ở cơ sở.

Hội Liên hiệp Phụ nữ là tổ chức có điều kiện thuận lợi trong nắm bắt tình hình phụ nữ, phát hiện nhân tố tích cực từ phong trào và phản ánh những khó khăn, nhu cầu phát triển của ĐUV nữ cấp xã. Vì vậy, Hội cần chủ động

hơn trong xây dựng cơ sở dữ liệu, danh sách nguồn phụ nữ ưu tú, nữ đảng viên, nữ cán bộ trẻ, nữ cán bộ đoàn thể, nữ cán bộ chuyên môn có phẩm chất, năng lực, uy tín và triển vọng tham gia cấp ủy. Việc phát hiện nguồn không nên chỉ tiến hành trước mỗi kỳ đại hội mà cần được thực hiện thường xuyên thông qua phong trào thi đua, hoạt động cộng đồng, nhiệm vụ dân vận, xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh, chuyển đổi số ở cơ sở và các hoạt động tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền.

Cùng với phát hiện nguồn, Hội Liên hiệp Phụ nữ cần tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp và bản lĩnh hoạt động cho ĐNĐUV nữ cấp xã qua tập huấn, tọa đàm, sinh hoạt chuyên đề và mô hình chia sẻ kinh nghiệm. Nội dung bồi dưỡng cần hướng vào những năng lực thiết thực như kỹ năng vận động quần chúng, giao tiếp, đối thoại, xử lý tình huống, tổ chức phong trào, tham gia giám sát và phản biện xã hội. Thông qua hoạt động của Hội, nhiều ĐUV nữ cấp xã có điều kiện rèn luyện năng lực tổ chức, khả năng phối hợp, tinh thần trách nhiệm và uy tín xã hội trước khi được giới thiệu tham gia cấp ủy. Khi mà Hội Liên hiệp Phụ nữ thực hiện tốt vai trò phát hiện, bồi dưỡng và giới thiệu nguồn, công tác xây dựng, phát triển ĐNĐUV nữ cấp xã sẽ có thêm kênh quan trọng để chuẩn bị đội ngũ kế cận, hạn chế tình trạng bị động, thiếu nguồn hoặc cơ cấu hình thức.

Ba là, xây dựng và thực hiện nghiêm túc cơ chế phối hợp giữa cấp ủy với Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức chính trị - xã hội trong đánh giá, rèn luyện và hỗ trợ ĐUV nữ cấp xã.

Để phát huy hiệu quả vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, cần xây dựng cơ chế phối hợp thường xuyên, xác định rõ trách nhiệm của cấp ủy, của Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh và các tổ chức liên quan. Cơ chế phối hợp phải hướng vào việc trao đổi thông tin hai chiều về ĐNĐUV nữ cấp xã, nhất là uy tín trong Nhân dân, năng lực vận động quần chúng, tinh thần trách nhiệm và kết

quả thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở. Đây là những căn cứ quan trọng giúp cấp ủy đánh giá ĐUV nữ toàn diện, sát thực tế hơn.

Sự phối hợp này cũng cần được thể hiện trong việc tạo môi trường rèn luyện cho ĐNĐUV nữ cấp xã. Cấp ủy có thể phân công ĐUV nữ tham gia các nhiệm vụ gắn với hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các đoàn thể để rèn luyện kỹ năng dân vận, đối thoại, tổ chức phong trào và xử lý các vấn đề xã hội phát sinh. Đồng thời, các tổ chức chính trị - xã hội cần chủ động phản ánh những khó khăn, áp lực mà ĐUV nữ gặp phải trong công tác, giúp cấp ủy kịp thời có biện pháp hỗ trợ, động viên và bồi dưỡng thêm năng lực cần thiết. Khi cơ chế phối hợp được duy trì thường xuyên, việc phát triển ĐNĐUV nữ sẽ không tách rời thực tiễn phong trào và đời sống Nhân dân.

Bốn là, phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội đối với công tác CBN, bình đẳng giới và xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cần tham gia giám sát việc thực hiện chủ trương, chính sách về công tác phụ nữ, bình đẳng giới và công tác CBN ở cấp xã theo đúng chức năng, thẩm quyền. Nội dung giám sát cần tập trung vào việc thực hiện chỉ tiêu, cơ cấu nữ trong cấp ủy; quy trình phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã; điều kiện tham gia lãnh đạo của phụ nữ; việc khắc phục định kiến giới trong đánh giá, đề bạt, phân công nhiệm vụ. Giám sát phải được tiến hành khách quan, xây dựng, có căn cứ, tránh hình thức hoặc can thiệp không đúng thẩm quyền vào công tác cán bộ.

Cùng với giám sát, cần phát huy vai trò phản biện xã hội đối với các chương trình, kế hoạch, chính sách liên quan đến phụ nữ và ĐNĐUV nữ cấp xã. Những ý kiến phản biện từ Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức chính trị - xã hội có thể giúp cấp ủy, chính quyền nhận diện rõ hơn

những rào cản trong phát triển, nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã như áp lực gia đình, điều kiện làm việc, định kiến xã hội, cơ hội đào tạo, bồi dưỡng và môi trường rèn luyện. Khi giám sát và phản biện được thực hiện đúng chức năng, đúng phạm vi và có trách nhiệm, công tác nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã sẽ có thêm cơ chế kiểm chứng từ xã hội, góp phần nâng cao tính công khai, minh bạch và sự đồng thuận trong Nhân dân.

Năm là, đẩy mạnh các phong trào thi đua, mô hình hoạt động thực tiễn nhằm tạo môi trường rèn luyện, khẳng định và lan tỏa hình ảnh ĐUV nữ cấp xã.

Các phong trào thi đua yêu nước, cuộc vận động và mô hình hoạt động do Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức chính trị - xã hội phát động là môi trường quan trọng để ĐNĐUV nữ cấp xã rèn luyện phẩm chất, năng lực và phương pháp công tác. Thông qua các phong trào xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh, chuyển đổi số cộng đồng, bảo vệ môi trường, phát triển kinh tế hộ gia đình, bảo đảm an sinh xã hội, giữ gìn an ninh trật tự ở cơ sở, ĐUV nữ cấp xã có điều kiện trực tiếp vận động, tổ chức, phối hợp và giải quyết những vấn đề cụ thể của Nhân dân. Đây là quá trình rèn luyện thực tiễn sinh động, giúp ĐNĐUV nữ cấp xã tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực dân vận, khả năng điều hành và uy tín trong cộng đồng.

Các tổ chức chính trị - xã hội cần chú trọng xây dựng, nhân rộng các mô hình có khả năng phát hiện, bồi dưỡng và khẳng định vai trò của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Việc biểu dương, tôn vinh những ĐUV nữ tiêu biểu cần được thực hiện kịp thời, khách quan, gắn với kết quả công việc cụ thể, tránh hình thức. Những tấm gương phụ nữ có bản lĩnh, trách nhiệm, sáng tạo, gần dân, biết tổ chức phong trào và giải quyết hiệu quả nhiệm vụ ở địa phương sẽ tạo tác động tích cực đến nhận thức xã hội, góp phần xóa bỏ định kiến giới, khích lệ phụ nữ tự tin tham gia công tác cấp ủy. Khi phong trào thi đua và mô hình thực tiễn được tổ chức thiết thực, ĐNĐUV nữ cấp xã sẽ có thêm môi trường rèn luyện, cống hiến và trưởng thành.

Để phát huy đúng vai trò của các tổ chức này, cấp ủy cấp xã cần là đầu mối xác lập cơ chế phối hợp; Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và từng tổ chức chính trị - xã hội thực hiện theo chức năng, không làm thay công tác cán bộ của cấp ủy. Nguồn lực của giải pháp chủ yếu nằm ở mạng lưới cán bộ, hội viên, đoàn viên và kênh thông tin từ Nhân dân; dữ liệu, phản ánh từ phong trào thực tiễn; chương trình phối hợp, phương tiện thông tin và kinh phí hoạt động thường xuyên của các tổ chức. Việc chia sẻ thông tin phải có đầu mối, đúng thẩm quyền, bảo đảm tính khách quan và bảo mật thông tin cán bộ, qua đó chuyển nguồn lực xã hội thành căn cứ hỗ trợ phát hiện, rèn luyện và đánh giá ĐNĐUV nữ cấp xã.

4.2.6. Xây dựng môi trường văn hóa chính trị - xã hội dân chủ, nhân văn, lành mạnh; tôn trọng, bảo vệ và khuyến khích đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã cống hiến và phát triển

Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã không chỉ phụ thuộc vào quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng hay sự nỗ lực của mỗi ĐUV nữ cấp xã, mà còn chịu tác động sâu sắc từ môi trường văn hóa chính trị - xã hội nơi họ công tác, sinh hoạt và thực hiện chức trách. Một môi trường dân chủ, nhân văn, lành mạnh, tôn trọng năng lực cá nhân, bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, khuyến khích đổi mới và cống hiến sẽ tạo điều kiện thuận lợi để ĐUV nữ tự tin phát huy phẩm chất, năng lực và uy tín. Ngược lại, nếu môi trường công tác còn nặng định kiến giới, thiếu dân chủ, thiếu chia sẻ hoặc chưa bảo vệ đầy đủ cán bộ trước áp lực dư luận và rủi ro trong thực thi nhiệm vụ, thì dù ĐNĐUV nữ cấp xã có năng lực vẫn khó phát huy hết vai trò, thậm chí dễ nảy sinh tâm lý e dè, ngại va chạm, ngại nhận nhiệm vụ khó. Vì vậy, xây dựng môi trường văn hóa chính trị - xã hội dân chủ, nhân văn, lành mạnh là giải pháp có ý nghĩa đặc thù, tạo nền tảng tinh thần và điều kiện xã hội quan trọng để ĐNĐUV nữ cấp xã cống hiến và phát triển bền vững.

Cơ sở của giải pháp này xuất phát từ đặc điểm hoạt động của cấp xã, nơi cán bộ lãnh đạo trực tiếp tiếp xúc với Nhân dân, chịu tác động thường

xuân của dư luận cộng đồng, quan hệ họ hàng, làng xóm, truyền thống văn hóa địa phương và những vấn đề xã hội cụ thể. Đối với ĐUV nữ, môi trường đó vừa là điều kiện rèn luyện, vừa có thể trở thành áp lực nếu thiếu sự tôn trọng, tin tưởng và bảo vệ cần thiết. Thực tế cho thấy, ở những nơi môi trường chính trị - xã hội dân chủ, đoàn kết, công khai, minh bạch, tôn trọng năng lực và đề cao trách nhiệm, ĐNĐUV nữ cấp xã thường mạnh dạn hơn trong tham mưu, tranh luận, đề xuất giải pháp, nhận nhiệm vụ khó và khẳng định uy tín trước tập thể. Ngược lại, ở những nơi còn định kiến giới, đánh giá ĐNĐUV nữ cấp xã bằng khuôn mẫu truyền thống, thiếu khích lệ và thiếu cơ chế bảo vệ, ĐUV nữ dễ bị thu hẹp không gian phát triển, hạn chế cơ hội thể hiện năng lực, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ và hiệu quả lãnh đạo ở cơ sở.

Giải pháp này tập trung xây dựng môi trường chính trị - xã hội thuận lợi cho ĐUV nữ phát triển, trong đó dân chủ là điều kiện để ĐNĐUV nữ cấp xã được tham gia, bày tỏ chính kiến và đóng góp vào quyết định chung; nhân văn là nền tảng để tôn trọng đặc điểm giới, chia sẻ khó khăn, bảo vệ danh dự, uy tín và quyền phát triển chính đáng của phụ nữ; lành mạnh là yêu cầu để hạn chế định kiến, bè phái, áp lực không chính đáng và những biểu hiện cản trở sự công hiến.

Để triển khai giải pháp này, cần tập trung vào các biện pháp chủ yếu sau:

Một là, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, công khai, minh bạch, bảo đảm ĐUV nữ được tham gia thực chất vào hoạt động lãnh đạo ở cơ sở.

Cấp ủy, chính quyền cấp xã cần tạo lập môi trường làm việc trong đó mỗi ĐUV, không phân biệt nam hay nữ, đều được tham gia thảo luận, đề xuất ý kiến, tranh luận trên tinh thần xây dựng và chịu trách nhiệm về chính kiến của mình. Dân chủ trong sinh hoạt cấp ủy phải được thể hiện bằng việc cung cấp thông tin đầy đủ, phân công nhiệm vụ rõ ràng, lắng nghe ý kiến khác biệt, coi trọng chất lượng lập luận và kết quả thực tiễn, tránh tình trạng hình thức, áp đặt hoặc xem nhẹ ý kiến của ĐUV nữ. Khi ĐUV nữ được tham gia thực chất vào quá trình xây dựng nghị quyết, quyết định chủ trương, kiểm tra việc

thực hiện và đánh giá kết quả, họ sẽ có điều kiện rèn luyện tư duy lãnh đạo, năng lực phản biện và bản lĩnh chính trị.

Cùng với dân chủ, cần bảo đảm công khai, minh bạch trong phân công nhiệm vụ, đánh giá kết quả công tác, biểu dương, khen thưởng và xem xét sử dụng cán bộ. Đối với ĐUV nữ, sự minh bạch giúp hạn chế đánh giá cảm tính, định kiến giới hoặc cách nhìn thiên về quan hệ cá nhân. Cấp ủy cần xây dựng thói quen đánh giá cán bộ dựa trên sản phẩm công việc, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, uy tín trong Nhân dân và năng lực xử lý tình huống. Khi môi trường làm việc dân chủ, công khai, minh bạch được xây dựng, ĐUV nữ sẽ có thêm niềm tin, động lực và điều kiện để phát huy năng lực chính đáng của mình.

Hai là, xây dựng văn hóa tôn trọng, chia sẻ, khích lệ và bảo vệ ĐUV nữ trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

ĐUV nữ cấp xã thường phải đồng thời chịu áp lực từ yêu cầu công tác, trách nhiệm gia đình và những đánh giá xã hội mang tính đặc thù giới. Vì vậy, xây dựng văn hóa tôn trọng và chia sẻ trong tổ chức có ý nghĩa quan trọng đối với việc duy trì động lực cống hiến của ĐUV nữ cấp xã. Tôn trọng ở đây không phải là ưu ái hình thức hay hạ thấp yêu cầu, mà là nhìn nhận ĐNĐUV nữ cấp xã trên cơ sở phẩm chất, năng lực, kết quả công việc và đóng góp thực tế; đồng thời thừa nhận những khó khăn khách quan mà phụ nữ có thể gặp phải để có sự hỗ trợ phù hợp. Cấp ủy, chính quyền và tập thể cơ quan cần tạo không khí làm việc đoàn kết, cởi mở, khuyến khích ĐUV nữ bày tỏ quan điểm, đề xuất sáng kiến, nhận nhiệm vụ mới và thể hiện năng lực trong các lĩnh vực công tác quan trọng.

Bảo vệ ĐUV nữ trong thực thi nhiệm vụ cũng là nội dung cần được quan tâm đúng mức. Ở cơ sở, ĐNĐUV nữ cấp xã khi tham gia xử lý các vấn đề phức tạp như đất đai, giải phóng mặt bằng, an sinh xã hội, mâu thuẫn cộng đồng, đơn thư khiếu nại thường chịu áp lực từ dư luận và quan hệ xã hội. Vì vậy, cấp ủy cần có cơ chế bảo vệ danh dự, uy tín, quyền và lợi ích

chính đáng của ĐUV nữ khi họ thực hiện đúng chức trách, đúng nguyên tắc và đúng quy định. Đồng thời, cần kịp thời động viên, khích lệ những ĐUV nữ cấp xã có tinh thần trách nhiệm vì lợi ích chung.

Ba là, kiên quyết đấu tranh xóa bỏ định kiến giới, xây dựng nhận thức xã hội đúng đắn về vai trò, năng lực và đóng góp của ĐUV nữ cấp xã.

Định kiến giới là một trong những rào cản dai dẳng đối với sự phát triển của ĐNĐUV nữ cấp xã. Những quan niệm như phụ nữ khó quyết đoán, khó đảm đương việc lớn, không phù hợp với vị trí lãnh đạo hoặc nên ưu tiên gia đình hơn công tác xã hội tuy không còn biểu hiện công khai như trước nhưng vẫn ảnh hưởng đến cách đánh giá, tín nhiệm và sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã ở một số địa bàn. Vì vậy, cần kiên trì tuyên truyền, giáo dục, định hướng dư luận để xây dựng nhận thức xã hội đúng đắn rằng phụ nữ tham gia cấp ủy không chỉ là yêu cầu về cơ cấu mà còn là sự bổ sung quan trọng về năng lực, phong cách lãnh đạo, khả năng dân vận và trách nhiệm với cộng đồng.

Việc xóa bỏ định kiến giới cần được thực hiện bằng nhiều hình thức thiết thực gắn với thực tiễn địa phương. Cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức chính trị - xã hội cần tăng cường tuyên truyền về những tấm gương ĐUV nữ tiêu biểu, những mô hình hiệu quả do phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý; đồng thời đấu tranh với các biểu hiện coi nhẹ hoặc đánh giá thiếu công bằng đối với ĐNĐUV nữ cấp xã. Quan trọng hơn, cần làm cho cán bộ, đảng viên và Nhân dân thấy rõ năng lực của ĐUV nữ qua kết quả công việc cụ thể, khả năng tổ chức phong trào, giải quyết vấn đề và vận động Nhân dân. Khi nhận thức xã hội chuyển biến theo hướng tôn trọng năng lực và kết quả thay vì giới tính, ĐUV nữ sẽ có thêm không gian phát triển và cấp ủy có thêm cơ sở để mạnh dạn bố trí, sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Bốn là, khuyến khích đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong ĐNĐUV nữ cấp xã.

Môi trường văn hóa chính trị - xã hội lành mạnh không chỉ bảo đảm sự tôn trọng và an toàn cho cán bộ mà còn phải khơi dậy tinh thần đổi mới, sáng tạo và trách nhiệm trước yêu cầu phát triển của địa phương. Đối với ĐUV nữ cấp xã, khuyến khích đổi mới cần bắt đầu từ việc giao nhiệm vụ rõ ràng, tạo điều kiện đề xuất sáng kiến, thử nghiệm cách làm phù hợp, tham gia giải quyết những vấn đề mới, việc khó ở cơ sở. ĐNĐUV nữ cấp xã cần được nhìn nhận như chủ thể tích cực của đổi mới phương thức lãnh đạo, cải cách hành chính, chuyển đổi số, dân vận khéo và phát triển cộng đồng, chứ không chỉ là lực lượng bổ sung cơ cấu.

Cùng với khuyến khích, cần có cơ chế đánh giá công bằng đối với sáng kiến và kết quả đổi mới của ĐUV nữ. Những cách làm có hiệu quả cần được ghi nhận, tổng kết, nhân rộng; những hạn chế trong quá trình thử nghiệm nếu xuất phát từ động cơ đúng, vì lợi ích chung thì cần được xem xét khách quan, tránh quy kết nặng nề làm cán bộ e ngại. Cấp ủy và tập thể lãnh đạo cần tạo không khí khuyến khích tranh luận, đề xuất phương án và phản biện chính sách ở cơ sở, qua đó giúp ĐUV nữ rèn luyện tư duy độc lập, khả năng tổ chức thực hiện và bản lĩnh chịu trách nhiệm.

Năm là, giải quyết hài hòa giữa yêu cầu công tác, đời sống gia đình và nhu cầu phát triển cá nhân của ĐUV nữ cấp xã.

Một môi trường nhân văn không thể tách rời việc quan tâm đến điều kiện cụ thể để ĐNĐUV nữ cấp xã yên tâm công tác, rèn luyện và phát triển lâu dài. ĐUV nữ cấp xã thường phải đảm nhiệm nhiều vai trò cùng lúc, vừa tham gia lãnh đạo, quản lý ở cơ sở, vừa thực hiện trách nhiệm gia đình và các nghĩa vụ xã hội khác. Nếu không có sự chia sẻ, hỗ trợ phù hợp, áp lực kép có thể ảnh hưởng đến sức khỏe, tâm lý, thời gian học tập, khả năng tham gia nhiệm vụ khó và động lực phấn đấu. Vì vậy, cấp ủy, chính quyền và tập thể nơi công tác cần quan tâm bố trí công việc hợp lý, tạo điều kiện để ĐUV nữ

tham gia đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện thực tiễn, đồng thời duy trì sức khỏe và cân bằng đời sống.

Việc tạo điều kiện không đồng nghĩa với giảm yêu cầu hoặc hạ thấp tiêu chuẩn mà nhằm bảo đảm ĐNĐUV nữ cấp xã có điều kiện công bằng để đáp ứng tiêu chuẩn và phát huy năng lực. Cần quan tâm đến điều kiện làm việc, thời gian học tập, cơ hội tiếp cận thông tin, môi trường giao tiếp, sự hỗ trợ của tập thể và gia đình; đồng thời phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong tư vấn, động viên, hỗ trợ ĐNĐUV nữ cấp xã vượt qua khó khăn. Khi yêu cầu công tác được kết hợp hài hòa với nhu cầu phát triển cá nhân và trách nhiệm gia đình, ĐUV nữ cấp xã sẽ có thêm điều kiện để ổn định tâm lý, nâng cao trình độ và gắn bó lâu dài với nhiệm vụ.

Xây dựng môi trường văn hóa chính trị - xã hội dân chủ, nhân văn, lành mạnh; tôn trọng, bảo vệ và khuyến khích ĐNĐUV nữ cấp xã cống hiến và phát triển là giải pháp có ý nghĩa đặc thù, bổ sung chiều sâu xã hội và văn hóa cho hệ thống giải pháp nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ ở tỉnh Hưng Yên. Khi môi trường công tác bảo đảm dân chủ, minh bạch, tôn trọng năng lực, xóa bỏ định kiến giới, khuyến khích đổi mới và bảo vệ ĐNĐUV nữ cấp xã trong thực thi nhiệm vụ, ĐUV nữ sẽ có điều kiện phát huy phẩm chất, năng lực, bản lĩnh và uy tín. Trên cơ sở đó, chất lượng đội ngũ được nâng cao, góp phần xây dựng cấp ủy cơ sở vững mạnh, nâng cao hiệu lực quản lý địa phương và thúc đẩy bình đẳng giới thực chất trong đời sống chính trị - xã hội của tỉnh Hưng Yên.

Việc tạo lập môi trường này trước hết thuộc trách nhiệm của cấp ủy, tập thể lãnh đạo và người đứng đầu ở từng xã, phường; chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức chính trị - xã hội phối hợp tạo điều kiện và phản ánh những vấn đề phát sinh. Nguồn lực bảo đảm không chủ yếu là kinh phí riêng biệt mà là việc thực hiện nghiêm quy chế dân chủ, công khai tiêu chí đánh giá và phân công nhiệm vụ, điều kiện làm

việc và tiếp cận thông tin bình đẳng, cơ chế bảo vệ cán bộ thực hiện đúng chức trách, cùng sự hỗ trợ về thời gian học tập và tổ chức công việc hợp lý. Những điều kiện đó phải được lồng ghép vào hoạt động thường xuyên của cấp ủy, chính quyền để môi trường dân chủ, nhân văn trở thành một thuộc tính của tổ chức chứ không dừng ở vận động, khuyến khích.

4.2.7. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả nâng cao chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên

Kiểm tra, giám sát là khâu bảo đảm để chủ trương, kế hoạch và các biện pháp nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã được thực hiện đúng mục tiêu, đúng quy trình và tạo chuyển biến thực chất. Kết quả nghiên cứu cho thấy việc đánh giá, sử dụng và kiểm tra, giám sát ở một số nơi còn thiếu thường xuyên; sơ kết, tổng kết có lúc chưa kịp thời; vẫn còn trường hợp kết quả thực hiện nhiệm vụ chưa cao và một bộ phận ĐUV nữ chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về giám sát, phản biện, năng lực số và phương pháp công tác. Vì vậy, kiểm tra, giám sát cần được xác lập thành một giải pháp độc lập, tạo cơ chế phát hiện sớm, cảnh báo, chấn chỉnh và phản hồi kết quả vào toàn bộ quá trình lãnh đạo, quản lý đội ngũ.

Giải pháp này không đồng nhất với kiểm tra việc chấp hành của từng ĐUV nữ hoặc với đánh giá, xếp loại cuối năm. Đối tượng kiểm tra, giám sát bao gồm cả trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu, cơ quan tham mưu trong thực hiện công tác cán bộ nữ; việc triển khai các khâu tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng; và chất lượng thực hiện chức trách, nhiệm vụ của ĐNĐUV nữ cấp xã. Cách tiếp cận đó giúp kiểm tra không trở thành hoạt động xử lý sai phạm đơn thuần mà thực hiện đầy đủ chức năng phòng ngừa, phát hiện, đánh giá và điều chỉnh.

Chủ thể lãnh đạo công tác kiểm tra, giám sát là cấp ủy và ban thường vụ cấp ủy theo phân cấp. Ủy ban kiểm tra các cấp thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát theo quy định của Đảng; cơ quan tổ chức cán bộ cung cấp dữ

liệu, tham mưu nội dung liên quan đến quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng và đánh giá; cấp ủy, ủy ban kiểm tra cấp xã trực tiếp theo dõi việc thực hiện ở cơ sở. Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp Phụ nữ, cung cấp thông tin từ giám sát, phản biện xã hội trong phạm vi chức năng, làm nguồn tham khảo cho cấp ủy. Người đứng đầu chịu trách nhiệm tổ chức khắc phục những hạn chế thuộc phạm vi quản lý sau kiểm tra, giám sát.

Một là, xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát có trọng tâm, gắn trực tiếp với những khâu quyết định chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã.

Ban thường vụ cấp ủy cần đưa nội dung liên quan đến nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã vào chương trình kiểm tra, giám sát phù hợp theo năm và nhiệm kỳ, lựa chọn đúng vấn đề, địa bàn và khâu công tác cần tập trung. Trọng tâm không phải kiểm tra dàn đều tất cả nội dung, mà hướng vào nơi tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy còn thấp, biến động nhân sự lớn, công tác tạo nguồn thiếu tính kế thừa, kết quả thực hiện nhiệm vụ chưa ổn định hoặc có dấu hiệu chậm khắc phục hạn chế. Kế hoạch phải xác định rõ mục đích, nội dung, chủ thể tiến hành, đối tượng, thời điểm, phương thức và trách nhiệm xử lý sau kiểm tra, tránh chồng chéo với các cuộc kiểm tra khác.

Đối với các xã, phường mới sau sáp nhập, cần coi việc theo dõi quá trình ổn định đội ngũ, phân công nhiệm vụ và mức độ đáp ứng yêu cầu của mô hình chính quyền địa phương hai cấp là nội dung cần quan tâm. Kiểm tra, giám sát phải đặt trong quan hệ với đặc điểm từng địa bàn, không áp dụng một cách máy móc cùng một yêu cầu về tiến độ hoặc cơ cấu cho mọi xã, phường; nhưng phải thống nhất về tiêu chuẩn, nguyên tắc, trách nhiệm và yêu cầu chất lượng.

Hai là, xác định đúng nội dung, tiêu chí và căn cứ kiểm tra, giám sát, bảo đảm đánh giá thực chất thay vì thiên về hồ sơ hoặc chỉ tiêu cơ cấu.

Nội dung kiểm tra đối với công tác xây dựng đội ngũ cần tập trung vào việc cụ thể hóa chủ trương về cán bộ nữ; chất lượng nguồn quy hoạch; sự gắn kết giữa quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng; tính

công khai, dân chủ, khách quan trong đánh giá; trách nhiệm của người đứng đầu; điều kiện để ĐUV nữ được rèn luyện và phát huy năng lực. Đối với chất lượng của ĐNĐUV nữ, căn cứ kiểm tra, giám sát phải bám hệ thống tiêu chí đã xác định, nhất là phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ, năng lực, phương pháp công tác; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ và uy tín.

Trong điều kiện mới, cần bổ sung vào nội dung theo dõi những biểu hiện gắn với năng lực quản trị hiện đại và lãnh đạo trong môi trường số: khả năng sử dụng dữ liệu trong tham mưu, tổ chức công việc trên nền tảng số, phối hợp và xử lý nhiệm vụ đúng tiến độ, bảo đảm an toàn thông tin, trách nhiệm khi sử dụng công cụ AI hỗ trợ công việc. Việc đánh giá không dựa vào số lượng công cụ đã sử dụng hoặc chứng chỉ, mà căn cứ vào mức độ cải thiện chất lượng tham mưu, quyết định, tổ chức thực hiện và trách nhiệm giải trình.

Ba là, đổi mới phương thức kiểm tra, giám sát theo hướng kết hợp thường xuyên với chuyên đề, trực tiếp với khai thác dữ liệu và kết quả công việc.

Cần kết hợp kiểm tra định kỳ với kiểm tra chuyên đề, giám sát thường xuyên với giám sát khi có dấu hiệu hoặc vấn đề cần làm rõ; kết hợp nghiên cứu hồ sơ với trao đổi trực tiếp, khảo sát kết quả thực hiện nhiệm vụ và thông tin phản hồi từ cơ sở. Dữ liệu về cơ cấu, quy hoạch, đào tạo, phân công nhiệm vụ, kết quả xếp loại và sản phẩm công việc cần được sử dụng có hệ thống để phát hiện biến động bất thường, khâu chậm tiến độ hoặc trường hợp cần hỗ trợ, bồi dưỡng thêm. Phương thức này giúp giảm kiểm tra hình thức dựa chủ yếu vào báo cáo tự nhận xét.

Ứng dụng công nghệ số trong theo dõi, tổng hợp và đối chiếu dữ liệu cần đi cùng yêu cầu bảo mật, phân quyền truy cập và kiểm chứng thông tin. Công cụ phân tích hoặc AI, nếu được sử dụng, chỉ hỗ trợ sàng lọc, tổng hợp, nhận diện điểm cần xem xét; kết luận kiểm tra, giám sát vẫn phải do chủ thể có thẩm quyền xem xét trên cơ sở hồ sơ, quy định của Đảng, pháp luật của

Nhà nước và thực tiễn. Không sử dụng dữ liệu không rõ nguồn, không đưa thông tin cán bộ thuộc phạm vi bảo mật vào hệ thống không được phép.

Bốn là, tăng cường phối hợp và chia sẻ thông tin giữa các chủ thể kiểm tra, giám sát, đồng thời phát huy đúng mức kênh giám sát xã hội.

Cơ quan kiểm tra, cơ quan tổ chức cán bộ và cấp ủy cơ sở cần có cơ chế trao đổi thông tin cần thiết, tránh tình trạng mỗi cơ quan nắm một phần dữ liệu nhưng không tạo thành bức tranh đầy đủ về quá trình phát triển của ĐNĐUV nữ. Thông tin từ Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ và các tổ chức chính trị - xã hội về uy tín, khả năng vận động quần chúng, khó khăn và phản ánh từ Nhân dân cần được tiếp nhận có chọn lọc, kiểm chứng và sử dụng đúng thẩm quyền. Phối hợp phải bảo đảm nguyên tắc bảo vệ thông tin cán bộ, không biến phản ánh xã hội chưa được xác minh thành kết luận đánh giá.

Năm là, sử dụng nghiêm túc kết quả kiểm tra, giám sát để chấn chỉnh, khắc phục hạn chế và điều chỉnh công tác cán bộ.

Sau mỗi cuộc kiểm tra, giám sát phải xác định rõ nội dung đã làm tốt, hạn chế, nguyên nhân, trách nhiệm và thời hạn khắc phục. Những hạn chế về năng lực cần được chuyển thành nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng hoặc kế hoạch rèn luyện; bất hợp lý trong phân công, bố trí cần được xem xét điều chỉnh; thiếu sót trong quy trình phải được chấn chỉnh; trường hợp có vi phạm phải xử lý theo quy định. Kết quả kiểm tra, giám sát đồng thời là một nguồn thông tin để cấp ủy rà soát quy hoạch, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và lựa chọn phương án sử dụng cán bộ, nhưng không được sử dụng máy móc hoặc tách rời các căn cứ đánh giá khác.

Quan trọng hơn, phải theo dõi việc thực hiện kết luận sau kiểm tra. Cơ quan hoặc cá nhân được giao khắc phục phải báo cáo kết quả; cấp có thẩm quyền kiểm tra lại những nội dung cần thiết và chỉ kết thúc khi hạn chế đã được xử lý thực chất. Cơ chế phản hồi này làm cho kiểm tra, giám sát trở thành một vòng khép kín từ phát hiện - cảnh báo - chấn chỉnh - khắc phục -

đánh giá lại, qua đó tác động trực tiếp đến chất lượng đội ngũ thay vì chỉ tạo thêm thủ tục.

Sáu là, bảo đảm nguồn lực và năng lực cho công tác kiểm tra, giám sát đáp ứng yêu cầu mới.

Nguồn lực trước hết là đội ngũ cán bộ kiểm tra, cán bộ tổ chức và người làm công tác tham mưu có năng lực, bản lĩnh, công tâm, nắm vững công tác cán bộ nữ và đặc điểm hoạt động của cấp xã. Cần bồi dưỡng kỹ năng phân tích dữ liệu, đánh giá theo sản phẩm, nhận diện rủi ro số và sử dụng công cụ số phục vụ kiểm tra; đồng thời chuẩn hóa biểu mẫu, dữ liệu, hồ sơ theo dõi và phương thức lưu trữ, chia sẻ an toàn. Hạ tầng số, cơ sở dữ liệu, phương tiện làm việc, thời gian và kinh phí kiểm tra, giám sát được bố trí trong nguồn lực hoạt động thường xuyên của các cơ quan theo phân cấp, ưu tiên cho nhiệm vụ và địa bàn có yêu cầu thực tế cao.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả tạo cơ chế bảo đảm cho sáu giải pháp còn lại được thực hiện đúng hướng và có khả năng tự điều chỉnh. Khi kiểm tra, giám sát được tiến hành có trọng tâm, dựa trên dữ liệu tin cậy, gắn với trách nhiệm của chủ thể và sử dụng nghiêm túc kết quả sau kiểm tra, những hạn chế của ĐNĐUV nữ cấp xã sẽ được phát hiện sớm, nguyên nhân được xác định rõ và biện pháp khắc phục được tổ chức kịp thời. Qua đó, quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ trở nên liên tục, có kiểm soát và phù hợp hơn với yêu cầu xây dựng cấp ủy cơ sở ở tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn mới.

Tiểu kết chương 4

Trong thời kỳ mới, có nhiều yếu tố tác động đến chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên; trong đó, có cả những yếu tố khách quan và chủ quan, có những thuận lợi và những khó khăn, thách thức. Các chủ thể và lực lượng nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên cần nhận thức đúng những yếu tố tác động, chủ động phát huy những yếu tố tích cực, thuận lợi; hạn chế, khắc phục những yếu tố không thuận lợi để nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên nhằm bảo đảm ĐNĐUV nữ cấp xã có số lượng hợp lý, đồng bộ về cơ cấu; vững vàng về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; có năng lực lãnh đạo, quản lý và phương pháp công tác tốt; có sức khỏe và uy tín cao trong tổ chức đảng và Nhân dân; có khả năng thích ứng với chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và quản lý địa phương hiện đại; đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện của hệ thống chính trị cấp xã trong thời kỳ mới.

Để nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên phải tiến hành đồng bộ các giải pháp: nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể liên quan; tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ; thực hiện đồng bộ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã; phát huy tính tích cực, chủ động tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện của ĐNĐUV nữ cấp xã; phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp Phụ nữ; xây dựng môi trường văn hóa chính trị - xã hội dân chủ, nhân văn, lành mạnh trong nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên. Các giải pháp này không tách rời nhau mà bổ trợ lẫn nhau, hướng tới bảo đảm tính thống nhất trong lãnh đạo, tính chặt chẽ trong quy trình, tính thực chất trong đánh giá và tính liên tục trong phát triển đội ngũ.

KẾT LUẬN

1. ĐNĐUV nữ cấp xã là những người trực tiếp tham gia hoạt động lãnh đạo, quản lý và thực hiện các nhiệm vụ chính trị ở cơ sở; là lực lượng nòng cốt trong lan tỏa và hiện thực hoá các giá trị về tiến bộ về bình đẳng giới; là cầu nối trực tiếp giữa Đảng với các tầng lớp phụ nữ ở cơ sở, góp phần xây dựng HTCT cơ sở vững mạnh, phát triển KT-XH ở địa phương.

2. Chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên là tổng hòa giá trị của số lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, sức khỏe và uy tín của đội ngũ đó; được thể hiện ở kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ trên cương vị đảm nhiệm; góp phần xây dựng đảng ủy cấp xã vững mạnh, lãnh đạo thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương. Chất lượng đó được đánh giá dựa trên các tiêu chí: 1) số lượng và cơ cấu ĐNĐUV nữ cấp xã; 2) phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, sức khỏe của ĐNĐUV nữ cấp xã; 3) trình độ, năng lực và phong cách công tác của ĐNĐUV nữ cấp xã; 4) kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; 5) uy tín của ĐNĐUV nữ cấp xã.

3. Những năm qua, nhận thức sâu sắc vị trí, vai trò của ĐNĐUV nữ cấp xã, cấp ủy, chính quyền các cấp ở tỉnh Hưng Yên đã thường xuyên quan tâm xây dựng ĐNĐUV nữ cấp xã. Chất lượng của ĐNĐUV nữ cấp xã đã có bước phát triển; có số lượng và cơ cấu hợp lý; có phẩm chất chính trị tốt, có đạo đức, lối sống trong sáng; có trình độ, năng lực và phong cách công tác tốt, chủ động, sáng tạo, trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ; góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và chính quyền địa phương. Tuy nhiên, chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã vẫn còn những hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong tình hình mới.

4. Thực trạng về chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên do nhiều nguyên nhân, có cả những nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan; trong đó, nguyên nhân chủ quan là quyết định. Từ đánh giá thực trạng và làm rõ nguyên nhân, luận án khái quát một số vấn đề đặt ra về chất

lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên, như: yêu cầu nâng cao chất lượng toàn diện ĐNĐUV nữ cấp xã trong khi khả năng đáp ứng chưa đầy đủ; yêu cầu đồng bộ về số lượng, cơ cấu và chất lượng, trong khi việc bảo đảm các yếu tố này còn chưa thật sự vững chắc; yêu cầu bảo đảm tính thống nhất, liên thông giữa các khâu của công tác cán bộ trong khi sự gắn kết giữa các khâu đó chưa đồng bộ; yêu cầu phát huy tự học tập, tự rèn luyện của ĐNĐUV nữ cấp xã ngày càng cao trong khi cơ chế, chính sách và môi trường công tác chưa tạo được động lực đủ mạnh và đồng bộ. Đây là những mâu thuẫn đòi hỏi phải giải quyết nhằm nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã tỉnh Hưng Yên thời gian tới.

5. Trong thời kỳ mới, có nhiều yếu tố tác động đến chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên; trong đó, có cả những thuận lợi và những khó khăn, thách thức. Các chủ thể và lực lượng cần nhận thức đúng những yếu tố tác động, chủ động phát huy những yếu tố tích cực, thuận lợi; hạn chế, khắc phục những yếu tố không thuận lợi để nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

6. Nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên phải thực hiện đồng bộ các giải pháp: 1) Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể và lực lượng; 2) Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ các cấp; 3) Thực hiện đồng bộ công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng ĐNĐUV nữ cấp xã; 4) Phát huy tính tích cực, chủ động trong tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện của ĐNĐUV nữ cấp xã; 5) Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp Phụ nữ; 6) Xây dựng môi trường văn hóa chính trị - xã hội dân chủ, nhân văn, lành mạnh. 7) Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên. Các giải pháp trên là một chính thể thống nhất, có mối quan hệ biện chứng, không tách rời nhau. Trong quá trình thực hiện, để nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã, cần thực hiện đồng bộ, không tuyệt đối hóa hay xem nhẹ giải pháp nào.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Trần Thị Huyền (2025), “Nâng cao chất lượng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho đội ngũ nữ lãnh đạo, quản lý cấp xã ở tỉnh Hưng Yên hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, Số chuyên đề năm 2025, tr.143-148.
2. Trần Thị Huyền (2025), “Công tác phụ nữ tại tỉnh Hưng Yên - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*, ngày 16/10/2025.
3. Trần Thị Huyền (2026), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*, ngày 02/3/2026.
4. Trần Thị Huyền (2026), “Tăng cường sự lãnh đạo của Tỉnh ủy Hưng Yên trong xây dựng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã”, *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*, ngày 06/4/2026.
5. Trần Thị Huyền (2026), “Phát huy vai trò của đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã trong xây dựng chính quyền địa phương hai cấp ở tỉnh Hưng Yên”, *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*, ngày 20/4/2026.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Thị Vân Anh (2010), “Những trở ngại đối với sự phấn đấu của nữ lãnh đạo”, *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 2, tr.19-21.
2. Trần Thị Vân Anh (2022), “Phát triển nguồn cán bộ nữ trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 317 (6/2022).
3. Phạm Minh Anh (2012), *Vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Đỗ Phương Anh, Lê Đình Tư (2021), “Giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBN cấp xã ở Thanh Hóa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Hồng Đức*, số 53, tr.122-131.
5. Ph.Ăngghen (1845), “Tình cảnh của gia cấp lao động ở Anh”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, tr.321-698.
6. Ph.Ăngghen (1885), “Gửi Lau-ra la-phác-gơ, 23 tháng bảy 1885”, *C.Mác và Ph.Ăngghen, Toàn tập*, tập 36, Nxb.CTQG, H.2002, tr.463-467.
7. Ph.Ăngghen (1893), “Gửi Đại hội Quốc tế các sinh viên xã hội chủ nghĩa”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Toàn tập*, tập 22, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.613-614.
8. Ban Bí thư (2025), Quy định số 298-QĐ/TW, ngày 09/06/2025 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của đảng ủy cấp trên trực tiếp của tổ chức cơ sở đảng ở xã, phường, đặc khu.
9. Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Chỉ thị của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*, Số: 21-CT/TW, Hà Nội, ngày 20 tháng 01 năm 2018.
10. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên (2018), *Chỉ thị số 29-CT/TU, ngày 25/5/2018 về đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*.

11. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên (2025), Kế hoạch số 420-KH/TU, ngày 26 tháng 4 năm 2025 về tổ chức đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, nhiệm kỳ 2025 - 2030.
12. Đặng Văn Bảy (2020), *Nam nữ bình quyền*, Nxb Phụ nữ Việt Nam, Hà Nội.
13. Báo cáo nghiên cứu chính sách của Ngân hàng Thế giới (2001), *Đưa vấn đề giới vào phát triển, thông qua sự bình đẳng giới về quyền, nguồn lực và tiếng nói*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
14. Bộ Chính trị (2007), Nghị quyết “Về công tác phụ nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, Số 11-NQ/TW, ngày 27/4/2007, Hà Nội.
15. Bộ Chính trị (2025), Chỉ thị số 45-CT/TW về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, ngày 14 tháng 4 năm 2025, Hà Nội.
16. Bộ Chính trị (2025), Quy định số 365 QĐ/TW ngày 30/8/2025 về tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý và khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.
17. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Vụ Bình đẳng giới (2014), *Sổ tay Truyền thông thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
18. K. Burke (2011), *Women's participation in politics and leadership at the sub-national level in the Asia Pacific region - Sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị và lãnh đạo ở cấp dưới trung ương ở khu vực châu Á Thái Bình Dương*, Hội thảo thường niên Dự án “Nâng cao năng lực của cán bộ nữ trong khu vực công trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế”, Thái Bình Dương.
19. Nguyễn Thị Bảo Châu (2024), “Nâng cao năng lực quản lý của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị địa phương”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 334 (11/2024), tr.22-28.

20. Trần Thị Chiên (2015), “Phụ nữ tham gia lãnh đạo ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 7 (92), tr.71-76.
21. Chính phủ Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Quyết định Phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020*, Số: 42351/2010/QĐ-TTg, Hà Nội.
22. Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam, *Nghị quyết ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030*, Số: 28/NQ-CP, ngày 03 tháng 3 năm 2021.
23. Chương trình hợp tác chung giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp quốc về Bình đẳng giới (2011), *Hệ thống các văn bản quy định hiện hành về Bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực gia đình*, Nxb Thời đại, Hà Nội.
24. Damilola Taiye Agbalajobi (2021), *Promoting Gender Equality in Political Participation: New Perspectives on Nigeria - Thúc đẩy bình đẳng giới trong tham gia chính trị: Quan điểm mới về Nigeria*, Rowman & Littlefield.
25. Nguyễn Thành Dũng (2012), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Khoa học Chính trị, chuyên ngành Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
26. Đảng bộ tỉnh Hưng Yên (2015), *Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2015-2020*.
27. Đảng bộ tỉnh Hưng Yên (2020), *Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020-2025*.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (1930), “Chính cương vắn tắt”, *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, tr.2-3.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (1930), “Phụ nữ Vận động”, *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, tr.190-195.

30. Đảng Cộng sản Việt Nam (1930), “Điều lệ Phụ nữ Liên Hiệp Hội”, *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, tr.196-197.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (1987), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Sự thật, Hà Nội, tr.132.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr.196.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ Bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá 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”*, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Tập I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
36. *Đại Từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội, 1998, tr.331
37. Lý Anh Đào, Vương Hải Mỹ (2016), *Phát triển bền vững với bình đẳng giới*, Nxb Văn học Khoa học Xã hội, Trung Quốc.
38. Trương Thị Điệp, Trần Hữu Minh (2020), “Công tác cán bộ nữ tại thành phố Đà Nẵng: Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học*, Học viện Phụ nữ Việt Nam, Quyển 9, số 1, tr.34-41.
39. Bùi Thị Mai Đông (2023), “Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ hội liên hiệp phụ nữ cơ sở”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 326 (3/2023), tr.31-34.
40. Nguyễn Xuân Đông (2024), “Phát triển nguồn lực cán bộ nữ trong hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước Điện tử*, ngày 04/06/2024.
41. Nguyễn Ngọc Hà - Trần Thị Vân (2021), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giải phóng phụ nữ trong sự nghiệp đẩy mạnh toàn diện,

- đồng bộ công cuộc đổi mới, hội nhập và phát triển đất nước”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 04/4/2021.
42. Hoàng Thu Hà (2015), “Một số giải pháp nhằm tăng cường công tác cán bộ nữ”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước Điện tử*, ngày 07/03/2015.
43. Nguyễn Thị Thu Hà (2017), “Phụ nữ với công tác lãnh đạo, quản lý trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Khoa học - Học viện Phụ nữ Việt Nam*, số 3/2017.
44. Nguyễn Thị Thu Hà (2018), *Thực hiện pháp luật về quyền chính trị đối với phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Chuyên ngành Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
45. Lê Thị Hồng Hải (2017), *Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
46. Vương Thị Hạnh (2007), “Phụ nữ Việt Nam và sự tham gia chính trị”, *Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới*, quyển 17, số 3, tr.17-24.
47. Phạm Võ Quỳnh Hạnh (2016), “Đảm bảo bình đẳng giới trong chính trị ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, số 306, tr.48 - 53.
48. Phạm Thị Bích Hạnh (2022), “Công tác phụ nữ trong xây dựng nông thôn mới ở các tỉnh đồng bằng Bắc Bộ”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 5/2022, tr.73-80.
49. Hà Hằng (2017), “Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ trong chiến lược của Đảng ta hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước Điện tử*, ngày 25/10/2017.
50. Phan Thị Thu Hằng (2022), “Chất lượng đội ngũ cán bộ nữ cấp xã ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long hiện nay”, *Tạp chí Khoa học Chính trị*, số 7/2022, tr.58-64.
51. Nguyễn Đức Hật (2007), *Nâng cao chất lượng lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

52. Phạm Thu Hiền (2010), *Lồng ghép giới hướng tới bình đẳng và phát triển bền vững ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Đề tài khoa học cấp Bộ của Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
53. Phạm Thị Thu Hiền (2021), “Thực hiện chiến lược quốc gia về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị”, *Tạp chí Cộng sản*, số 968 (5/2021).
54. Đỗ Thị Hiện (2022), “Phát triển đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 23/01/2022.
55. Đặng Thị Hoa - Nguyễn Hữu Minh (Đồng Chủ biên, 2020), *Thực hiện bình đẳng giới ở vùng dân tộc thiểu số Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
56. Nguyễn Thị Kim Hoa (2020), “Vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam trong xây dựng đội ngũ cán bộ nữ”, *Tạp chí Dân vận*, số 4/2020.
57. Trịnh Thị Hoa (2023), “Bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 12/2023.
58. Nguyễn Thị Thanh Hòa (2016), “Tăng tỷ lệ nữ trong các cơ quan dân cử”, *Tạp chí Cộng sản*, Số 112, tr.32-35.
59. Nguyễn Văn Hòa (2020), “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phụ nữ trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 4/2020, tr.39-45.
60. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2012), *Quan điểm của Đảng, Nhà nước và Chủ tịch Hồ Chí Minh về phụ nữ và công tác phụ nữ*, Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
61. Hội Liên hiệp Phụ nữ - AECID (2012), *Đề xuất một số giải pháp tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo trong các bộ, ban, ngành, đoàn thể TW*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
62. Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Hưng Yên (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu Phụ nữ tỉnh Hưng Yên lần thứ XVI, Nhiệm kỳ 2021 - 2026*.
63. Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Thái Bình (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu Phụ nữ tỉnh Thái Bình lần thứ XVI, Nhiệm kỳ 2021 - 2026*.
64. Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Thái Bình (2023), *Báo cáo sơ kết 5 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*.

65. Nguyễn Thị Thu Hồng (2013), “Năm năm thực hiện Nghị quyết số 11 - NQ/TW của Bộ Chính trị khóa X “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, *Tạp chí Cộng sản*, Số 845, tr.83-87.
66. Chu Thị Huyền, Hồ Nhân Linh (2024), “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay: thực trạng và yếu tố tác động”, *Tạp Chí Đông Nam Á Điện tử*, ngày 8/9/2024.
67. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2023), “Nâng cao tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy các cấp trong giai đoạn mới”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 8/2023.
68. Phan Thị Thanh Huyền (2025), “Tăng cường tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước và Lao động Điện tử*, ngày 23/12/2025.
69. Nguyễn Thị Giáng Hương (2013), *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành triết học - Học viện Chính trị - hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.
70. Trần Thị Quốc Khánh (2012), *Thực hiện pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
71. Trường Khang (2010), *Các nữ tướng Việt Nam*, Nxb Văn Hóa Thông tin, Hà Nội.
72. Hà Thị Khiết (2020), “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống chính trị các cấp ở nước ta trong thời gian tới”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 14/10/2020, Hà Nội.
73. Nguyễn Thị Mai Lan (2022), “Nâng cao chất lượng đại biểu nữ trong cơ quan dân cử các cấp hiện nay”, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 12 (460), tr.45-52.
74. Lăm Phun Đuôn Sụ Văn (2017), *Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị cấp Trung ương ở Cộng Hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

75. V.I.Lênin (1913), “Chủ nghĩa tư bản và lao động nữ”, *V.I.Lênin Toàn tập*, tập 23, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, tr.173-175.
76. V.I.Lênin (1918), “Diễn văn tại Đại hội I toàn Nga các nữ công nhân”, *V.I.Lênin Toàn tập*, tập 37, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, tr.220-223.
77. V.I.Lênin (1919), “Chính quyền xô-viết và địa vị của phụ nữ”, *V.I.Lênin Toàn tập*, tập 39, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2005, tr.325 - 327.
78. V.I.Lênin (1919), “Bàn về nhiệm vụ của phong trào nữ công nhân nước Cộng hòa xô-viết”, *V.I.Lênin Toàn tập*, tập 39, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, tr.227-234.
79. V.I.Lênin (1920), “Gửi nữ công nhân”, *V.I.Lênin Toàn tập*, tập 40, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.182-183.
80. V.I.Lênin (1920), “Gửi đoàn chủ tịch Đại hội phụ nữ tỉnh Pê-tơ-rô-grát”, *V.I.Lênin Toàn tập*, tập 40, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, tr.59.
81. V.I.Lênin (1921), “Ngày quốc tế của nữ công nhân”, *V.I.Lênin Toàn tập*, tập 42, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, tr.463-468.
82. Vũ Thị Loan (2021), “Bộ Nội vụ luôn coi trọng công tác cán bộ nữ”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước Điện tử*, ngày 13/05/2021.
83. C.Mác và Ph.Ăngghen (1848), “Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản”, *C.Mác và Ph.Ăngghen Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, tr.590-646.
84. C.Mác và Ph.Ăngghen (1877), “Gửi I-ĐA PAU-LI, 14 Tháng Hai 1877”, *C.Mác và Ph.Ăngghen toàn tập*, tập 34, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, tr.346-347.
85. Mahnaz Afkhami, Yakin Erturk và Ann Elizabeth Mayer (2018) *Feminist Advocacy, Family Law and Violence against Women: International Perspectives*” - *Bên vực nữ quyền, Luật gia đình và Bạo lực đối với phụ nữ: Theo quan điểm quốc tế*, Taylor & Francis.
86. Hoàng Mai (2020), *Bình đẳng giới trong quản lý cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.

87. Võ Thị Mai (2013), “Vấn đề sử dụng nhân tài là cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị”, *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 3, tr.45-48.
88. Vũ Thị Mai (2024), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong quản lý nhà nước”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 9/2024.
89. Lưu Á Mai, Đỗ Khiết (2018), *Phát triển phụ nữ và bình đẳng giới dưới quan niệm phát triển mới*, Nxb Khoa học xã hội và Văn học, Hà Nội.
90. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
91. Hồ Chí Minh (1952), “Thư gửi phụ nữ nhân dịp kỷ niệm hai Bà Trưng và ngày quốc tế phụ nữ”, *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 7, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.339-341.
92. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
93. Hồ Chí Minh (1956), “Nói chuyện tại Đại hội Giáo dục phổ thông toàn quốc”, *Hồ Chí Minh Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.289-291.
94. Hồ Chí Minh (1957), “Nói chuyện với các đại biểu quân đội, thương binh và quân nhân phục viên nhân dịp Tết Đinh Dậu”, *Hồ Chí Minh Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.488-491.
95. Hồ Chí Minh (1959), “Bài nói tại hội nghị cán bộ thảo luận dự thảo Luật Hôn nhân và gia đình”, *Hồ Chí Minh Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.300-302.
96. Hồ Chí Minh (1959), Lời căn dặn Đảng uỷ nhà máy dệt Nam Định, *Hồ Chí Minh Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.127-128.
97. Hồ Chí Minh (1960), “Thư gửi phụ nữ toàn quốc nhân dịp kỷ niệm 50 năm ngày quốc tế phụ nữ”, *Hồ Chí Minh Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.507-508.
98. Hồ Chí Minh (1961), “Phải thật sự tôn trọng quyền lợi của phụ nữ”, *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.705-707.
99. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

100. Trà My (2025), “Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên nữ”, *Tạp chí điện tử Tổ chức Nhà nước và lao động*, ngày 06/10/2025.
101. Nguyễn Thị Tuyết Nga (2014), *Ảnh hưởng của yếu tố văn hóa đến sự tham gia chính trị của phụ nữ Ở Việt Nam hiện nay*, Hội thảo chuyên đề về phụ nữ và vai trò lãnh đạo năm 2014, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, tr.111-117.
102. Nguyễn Thị Bích Ngọc (2016), “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nữ trong hệ thống chính trị cơ sở”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 10/2016.
103. Trần Thị Hồng Nhung (2023), “Nâng cao hiệu quả phối hợp giữa cấp ủy đảng và Hội Liên hiệp Phụ nữ trong công tác cán bộ nữ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 8/2023, tr.46-49.
104. Nich Khăm (2013), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt Hội Liên hiệp phụ nữ ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào trong thời kỳ đổi mới*, Luận án Tiến sĩ Lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
105. Nguyễn Thị Ninh (2008), “Công tác cán bộ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 15/6/2008.
106. On Chăn Sụ Văn Nạ Sẻng (2015), “Vai trò phụ nữ dưới sự lãnh đạo của Đảng Nhân dân cách mạng Lào”, *Tạp chí Sao Lào* (3,4), tr.10-13.
107. Pamela Marie Paxton, Melanie M.Hughes, Tiffany Barnes (2020), *Women, Politics, and Power: A Global Perspective - Phụ nữ, Chính trị và Quyền lực: Góc nhìn Toàn cầu*, Pine Forge Press.
108. Phạm Thị Lan Phương (2023), “Thúc đẩy quyền tham gia chính trị của phụ nữ từ góc nhìn quyền con người”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 4/2023, tr.27-35.
109. Trần Thị Mai Phương (2025), “Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng đối với công tác phụ nữ trong thời kỳ mới”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước Điện tử*, ngày 31/12/2025.

110. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2006), *Luật Bình đẳng giới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
111. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2013), *Hiến Pháp 2013*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
112. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2014), *Luật Hôn nhân và Gia đình*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
113. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2015), *Luật Tổ chức chính quyền địa phương*, 77/2015/QH13, ngày 19 tháng 6 năm 2015.
114. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (Sửa đổi 2022), *Luật Phòng chống bạo lực gia đình*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
115. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2022), *Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở*, Số 10/2022/QH15, ngày 10 tháng 11 năm 2022.
116. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2025), *Luật Tổ chức chính quyền địa phương*, số 72/2025/QH15, ngày 16 tháng 6 năm 2025.
117. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2025), Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội khóa XV, ngày 12/6/2025, về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh.
118. Lê Thị Quý - Nguyễn Thị Tuyết Nga (2008), “Phụ nữ nước ta trong việc tham gia lãnh đạo và quản lý”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 20/10/2008.
119. Lê Thị Quý (2019), “Phụ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam: Những rào cản từ định kiến giới”, *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, số 2/2019.
120. Trần Thị Rồi (2010), *Quyền bình đẳng nam nữ trong hoạt động, lãnh đạo quản lý nhà nước Việt Nam qua tiến trình phát triển của lịch sử*, Nxb Đại học quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
121. Sin Na Khôn Đuông Bản Đít, (2021), *Chất lượng đội ngũ công chức tại các Ban tổ chức tỉnh ủy nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào*, Luận án Tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

122. Trịnh Thanh Tâm (2014), *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị cấp xã (qua khảo sát thực tiễn ở đồng bằng sông Hồng)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
123. Đỗ Thị Thạch (2013), “Tăng cường tham gia của phụ nữ vào lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, số 77, tr.41-44.
124. Đỗ Thị Thạch (2018), “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 11/2018.
125. Thành ủy Thành phố Tuyên Quang (2025), “Kinh nghiệm trong công tác tạo nguồn cán bộ nữ tham gia cấp ủy Đảng ở cấp thành phố và xã phường”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học: Phát triển đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý tỉnh Tuyên Quang hướng tới Đại hội lần thứ XIV của Đảng*, tr.94-96.
126. Trần Thị Minh Thi (2017), *Bình đẳng giới trong chính trị nhìn từ chiều cạnh thể chế, văn hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
127. Đỗ Thị Thu Thảo (2020), “Đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác vận động phụ nữ của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 28-05-2020.
128. Hoàng Bá Thịnh (2009), “Một số yếu tố ảnh hưởng đến tỷ lệ cán bộ nữ chủ chốt cấp xã hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 16/10/2009.
129. Bùi Thị Bích Thuận (2022), “Công tác phụ nữ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng”, *Tạp chí Nghiên cứu khoa học Công đoàn*, số 26, tháng 5/2022, tr.22-25.
130. Đinh Thị Thu Thủy (2024), “Phụ nữ với chuyển đổi số trong quản lý hành chính nhà nước”, *Tạp chí Thông tin và Truyền thông*, số 10/2024, tr.50-55.
131. Nguyễn Thị Thảo Tiên (2023), “Phát huy vai trò người phụ nữ Việt Nam trong thời đại mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Dân tộc và Thời đại*, số 231, tháng 3&4, tr.10-15.
132. Tỉnh ủy Hưng Yên (2023), Báo cáo số 324-BC/TU, ngày 11/9/2023 về sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (Khóa XII) về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới.

133. Tỉnh ủy Thái Bình (2023), *Sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (Khóa XII) về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*.
134. Tỉnh ủy Hưng Yên (2025), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Hưng Yên tại Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030*.
135. Nguyễn Thị Thu Trang (2021), “Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Luật học*, số 9/2021, tr.34-42.
136. Lê Thị Thu Trang (2024), “Phát huy vai trò của tổ chức hội phụ nữ trong tham gia giám sát và phản biện xã hội”, *Tạp chí Mặt trận*, số 11/2024, tr.52-57.
137. Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2025), “Bảo đảm bình đẳng giới, thúc đẩy quyền tham gia chính trị của phụ nữ Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 20/02/2025.
138. Hoàng Đình Trung - Trần Thị Huyền Nga (Đồng chủ biên, 2020), *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã tỉnh Nam Định giai đoạn hiện nay*, Nxb Lý luận Chính trị, Hà Nội.
139. Đặng Thị Ánh Tuyết, Nguyễn Hữu Minh (2026), “Chủ trương của Đảng về tăng cường sự tham gia của cán bộ nữ trong các cấp ủy - Kết quả và giải pháp”, *Tạp chí điện tử Lý luận chính trị*, ngày 10/3/2026.
140. Nguyễn Thị Tuyết (2015), *Phụ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở vùng đồng bằng sông Hồng thời kỳ đổi mới*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
141. Nguyễn Thị Tuyền (2025), “Phát huy vai trò của phụ nữ Việt Nam trong kỷ nguyên mới”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 31/3/2025.
142. Đặng Thị Ánh Tuyết (2015), “Bình đẳng giới trong chính trị ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Cộng sản Điện tử*, ngày 20/10/2015.
143. Đặng Thị Ánh Tuyết (2020), *Phụ nữ Việt Nam trong lãnh đạo, quản lý - Lý luận và hàm ý chính sách*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
144. *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội, 2011.

145. Phan Thuận (2010), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về quyền được học tập của phụ nữ vào công tác đào tạo cán bộ nữ*, Thông tin Nhân quyền, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
146. U Bun Ma Ha Xay (2010), “Một số biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức”, *Tạp chí Lý luận chính trị - Hành chính quốc gia Lào*, (số 4), tr.13 - 18.
147. Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội (2009), *Giới và lồng ghép giới với hoạt động của Quốc hội*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
148. UNIFEM (2008), *Gender and Accountability - Giới và Trách nhiệm giải trình*, Hamish Hamilton, Luân Đôn.
149. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2025), *Nghị quyết số 1666/NQ-UBTVQH15 Về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Hưng Yên năm 2025, ngày 16 tháng 6 năm 2025*.
150. Nguyễn Thị Tố Uyên (2018), “Thực hiện quyền chính trị của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị Điện tử*, ngày 26/7/2018.
151. Viện nghiên cứu xây dựng Đảng, Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (2022), *Quản trị Đảng nghiêm minh toàn diện - Thành tựu và kinh nghiệm trong công tác tổ chức và xây dựng Đảng Cộng sản Trung Quốc từ sau Đại hội XVIII*, (nhóm biên dịch: Trần Thu Minh, Chu Thùy Liên, Trịnh Quốc Hùng, Trần Ánh Tuyết), Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
152. Viện Ngôn ngữ học (2005), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng- Trung tâm Từ điển học, Đà Nẵng, tr.339.
153. Trần Thị Lê Việt (2024), “Những mô hình mới, cách làm hay trong xây dựng đội ngũ cán bộ nữ và tăng cường sự tham chính của phụ nữ”, *Tạp chí Xây dựng Đảng điện tử*, ngày 16/01/2024.
154. Xôn Măn Vi Lay (2015), *Chất lượng đội ngũ cán bộ công chức ngành lao động và phúc lợi xã hội Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
155. Lê Thị Thanh Xuân (2023), “Tạo nguồn cán bộ nữ trẻ ở cấp cơ sở trong giai đoạn mới”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 6/2023, tr.41-44.

PHỤ LỤC

**PHỤ LỤC 1: THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG, CƠ CẤU, TRÌNH ĐỘ ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ
CẤP XÃ TỈNH HƯNG YÊN GIAI ĐOẠN 2015-2020**

(Số liệu đầu nhiệm kỳ - Năm 2015)

Tiêu chí/Huyện	Thành phố Hưng Yên	Huyện Văn Lâm	Huyện Văn Giang	Thị xã Mỹ Hào	Huyện Yên Mỹ	Huyện Khoái Châu	Huyện Kim Động	Huyện An Thị	Huyện Phù Cừ	Huyện Tiền Lữ	Tổng
I. Tổng số UV BCH	240	162	163	183	253	363	254	315	210	221	2.364
II. Tổng số Đảng ủy viên nữ	68	25	26	20	37	77	51	43	32	31	410
1. Dân tộc											
<i>Dân tộc ít người</i>	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3
<i>Dân tộc kinh</i>	67	25	26	20	37	77	51	42	32	30	407
2. Tuổi đời											
<i>Dưới 30 tuổi</i>	0	0	0	2	2	4	6	0	5	3	22
<i>Từ 30 đến 40 tuổi</i>	17	8	12	8	14	26	10	16	16	11	138
<i>Từ 40 đến 50 tuổi</i>	34	12	10	5	20	39	28	20	18	13	199
<i>Trên 50 tuổi</i>	17	5	4	5	1	8	7	7	3	4	61
3. Trình độ giáo dục phổ thông											
<i>Tiểu học</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Trung học cơ sở</i>	0	0	1	0	0	7	4	2	0	4	18
<i>Trung học phổ thông</i>	68	25	25	20	37	70	47	41	32	27	392
4. Trình độ chuyên môn											
<i>Trung cấp</i>	3	8	2	7	22	21	18	15	3	18	117
<i>Cao đẳng</i>	1	3	2	3	5	6	7	5	4	4	40
<i>Đại học</i>	63	14	22	10	10	49	26	22	25	8	249
<i>Thạc sỹ</i>	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3
<i>Tiến sỹ</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. Trình độ lý luận chính trị											
<i>Sơ cấp</i>	5	3	4	2	16	19	6	7	11	7	80
<i>Trung cấp</i>	60	22	22	18	21	53	45	36	21	24	322
<i>Cử nhân, Cao cấp</i>	3	0	0	0	0	5	0	0	0	0	8
6. Trình độ QLNN											
<i>Chuyên viên</i>	0	0	8	0	0	5	0	2	0	3	18
<i>Chuyên viên chính</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
7. Chức vụ trong Đảng ủy											
<i>Bí thư</i>	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	4
<i>Phó Bí thư</i>	4	2	1	0	2	8	1	0	0	2	20
<i>Ủy viên Ban Thường vụ</i>	4	1	3	0	2	9	2	3	0	3	27
<i>Ủy viên BCH</i>	58	22	22	20	32	60	48	39	32	26	359

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 6/2025)

PHỤ LỤC 2: SỐ LƯỢNG, CƠ CẤU, TRÌNH ĐỘ ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ
TỈNH HƯNG YÊN GIAI ĐOẠN 2020-2025
(Số liệu đầu nhiệm kỳ - Năm 2020)

Tiêu chí/Huyện	Thành phố Hưng Yên	Huyện Văn Lâm	Huyện Văn Giang	Thị xã Mỹ Hào	Huyện Yên Mỹ	Huyện Khoái Châu	Huyện Kim Động	Huyện Ân Thi	Huyện Phù Cừ	Huyện Tiền Lữ	Tổng
I. Tổng số UV BCH	261	148	164	189	246	360	253	263	210	216	2.310
II. Tổng số Đảng ủy viên nữ	87	26	41	29	51	94	58	40	45	37	508
1. Dân tộc								0			
<i>Dân tộc ít người</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dân tộc kinh</i>	87	26	41	29	51	94	58	40	45	37	508
2. Tuổi đời											
<i>Dưới 30 tuổi</i>	1	2	0	4	8	5	2	1	1	1	25
<i>Từ 30 đến 40 tuổi</i>	40	11	21	15	31	36	24	15	24	14	231
<i>Từ 40 đến 50 tuổi</i>	43	6	16	9	12	41	26	17	16	17	203
<i>Trên 50 tuổi</i>	3	7	4	1	0	12	6	7	4	5	49
3.Trình độ giáo dục phổ thông											
<i>Tiểu học</i>	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Trung học cơ sở</i>	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
<i>Trung học phổ thông</i>	87	22	41	29	51	94	58	40	45	37	504
4. Trình độ chuyên môn											
<i>Trung cấp</i>	0	3	0	1	10	3	3	0	3	4	27
<i>Cao đẳng</i>	9	1	1	1	3	10	3	1	1	2	32
<i>Đại học</i>	73	21	39	23	38	81	51	38	41	28	433
<i>Thạc sĩ</i>	5	1	1	4	0	0	1	1	0	3	16
<i>Tiến sĩ</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tiêu chí/Huyện	Thành phố Hưng Yên	Huyện Văn Lâm	Huyện Văn Giang	Thị xã Mỹ Hào	Huyện Yên Mỹ	Huyện Khoái Châu	Huyện Kim Động	Huyện Ân Thi	Huyện Phù Cù	Huyện Tiên Lữ	Tổng
5. Trình độ lý luận chính trị											
<i>Sơ cấp</i>	0	5	2	3	21	20	5	2	3	1	62
<i>Trung cấp</i>	78	21	38	26	29	74	45	36	41	36	424
<i>Cử nhân, Cao cấp</i>	9	0	1	0	1	0	8	2	1	0	22
6. Trình độ QLNN											
<i>Chuyên viên</i>	32	4	32	4	0	12	1	29	0	5	119
<i>Chuyên viên chính</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7. Chức vụ trong Đảng ủy					0						
<i>Bí thư</i>	1	0	1	0	1	3	1	0	0	0	7
<i>Phó Bí thư</i>	6	1	3	2	3	10	4	2	5	1	37
<i>Ủy viên BTV</i>	0	0	0	1	0	61	4	2	10	3	81
<i>Ủy viên BCH</i>	76	25	37	26	47	20	49	36	30	33	379

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 6/2025)

**PHỤ LỤC 3: SỐ LƯỢNG, CƠ CẤU, TRÌNH ĐỘ, CHỨC VỤ CỦA ĐỘI NGŨ ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ
TỈNH HƯNG YÊN NĂM 2025**
(Số liệu thời điểm tháng 3/2025)

Tiêu chí/Huyện	Thành phố Hưng Yên	Huyện Văn Lâm	Huyện Văn Giang	Thị xã Mỹ Hào	Huyện Yên Mỹ	Huyện Khoái Châu	Huyện Kim Động	Huyện Ân Thi	Huyện Phù Cù	Huyện Tiên Lữ	Tổng
I. Tổng số UV BCH	220	150	159	177	203	302	215	261	188	174	2.049
II. Tổng số Đảng ủy viên nữ	74	25	39	30	51	81	51	40	54	34	479
1. Dân tộc											
<i>Dân tộc ít người</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dân tộc kinh</i>	74	25	39	30	51	81	51	40	54	34	479
2. Tuổi đời											

Tiêu chí/Huyện	Thành phố Hưng Yên	Huyện Văn Lâm	Huyện Văn Giang	Thị xã Mỹ Hào	Huyện Yên Mỹ	Huyện Khoái Châu	Huyện Kim Động	Huyện Ân Thi	Huyện Phù Cừ	Huyện Tiên Lữ	Tổng
<i>Dưới 30 tuổi</i>	0	0	1	0	0	1	0	0	5	0	7
<i>Từ 30 đến 40 tuổi</i>	22	6	15	15	24	26	22	14	19	12	175
<i>Từ 40 đến 50 tuổi</i>	43	11	17	11	22	32	15	19	21	15	206
<i>Trên 50 tuổi</i>	9	6	6	4	5	22	14	7	9	7	89
3.Trình độ giáo dục phổ thông											
<i>Tiểu học</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Trung học cơ sở</i>	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
<i>Trung học phổ thông</i>	74	25	39	30	51	74	51	40	54	34	472
4. Trình độ chuyên môn											
<i>Trung cấp</i>	0	3	0	1	1	10	0	0	2	0	17
<i>Cao đẳng</i>	0	1	4	0	0	7	1	4	0	0	17
<i>Đại học</i>	73	19	34	28	45	64	50	35	52	31	431
<i>Thạc sĩ</i>	1	2	1	1	5	0	0	1	0	3	14
<i>Tiến sĩ</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. Trình độ lý luận chính trị											
<i>Sơ cấp</i>	1	0	3	2	1	13	1	0	0	3	24
<i>Trung cấp</i>	70	25	35	28	48	68	50	39	51	30	444
<i>Cử nhân, Cao cấp</i>	3	0	1	0	2	0	0	1	3	1	11
6. Trình độ QLNN											
<i>Chuyên viên</i>	56	10	35	17	35	26	30	32	24	11	276
<i>Chuyên viên chính</i>	0	0	0	0	1	0	4	0	0	1	6
7. Chức vụ trong Đảng ủy											
<i>Bí thư</i>	1	0	1	1	4	2	0	1	3	1	14
<i>Phó Bí thư</i>	8	0	4	1	3	8	1	3	7	2	37
<i>Ủy viên Ban Thường vụ</i>	0	0	0	0	0	40	2	2	0	3	47
<i>Ủy viên BCH</i>	65	25	34	28	44	31	48	34	44	28	381

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 6/2025)

**PHỤC LỤC 4: BẢNG CƠ CẤU ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ TỈNH HƯNG YÊN
TỪ NĂM 2015 ĐẾN NAY**

Tiêu chí	Năm 2015			Năm 2020			Năm 2025		
	Bí thư	Phó Bí thư	UVBTV/ BCH	Bí thư	Phó Bí thư	UV BTV/ BCH	Bí thư	Phó Bí thư	UV BTV/ BCH
1. Tuổi đời	4	20	386	5	49	454	7	59	413
Từ 40 tuổi trở xuống	0	12	148	0	0	256	0	8	174
Từ trên 40 tuổi đến 50 tuổi	3	6	190	2	31	170	2	20	186
Từ trên 50 tuổi	1	2	48	3	18	28	5	31	53
2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3	20	269	4	46	431	7	59	396
Cao đẳng	0	9	31	0	0	32	0	0	17
Đại học	2	10	237	3	36	394	3	49	379
Trên đại học	1	1	1	1	10	5	4	10	0
3. Trình độ lý luận chính trị	4	20	386	5	63	440	7	59	413
Sơ cấp	0	3	77			62	0	0	24
Trung cấp	2	15	305	2	44	378	2	53	389
Cao cấp, cử nhân	2	2	4	3	19	0	5	6	0
4. Trình độ quản lý nhà nước	4	8	6	5	49	0	7	30	245
Chuyên viên	4	8	6	5	49	65	3	28	245
Chuyên viên chính	0	0	0	0	0	0	4	2	0

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 6/2025)

PHỤ LỤC 5: BẢNG THỐNG KÊ KẾT QUẢ XẾP LOẠI ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ
TỈNH HƯNG YÊN

Kết quả xếp loại	Năm 2015			Năm 2020			Năm 2024		
	Bí thư (nữ)	Phó Bí thư (nữ)	UV BCH (nữ)	Bí thư (nữ)	Phó Bí thư (nữ)	UV BCH (nữ)	Bí thư (nữ)	Phó Bí thư (nữ)	UV BCH (nữ)
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	4	20	386	5	49	440	7	59	413
Trong đó: HTXSNV	0	9	30	0	15	39	1	7	230
Hoàn thành nhiệm vụ	0	0	1	0	0	1	0	0	3
Không HTNV	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Tổng cộng	4	20	386	5	49	440	7	59	413

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 6/2025)

PHỤ LỤC 6: BẢNG THỐNG KÊ KẾT QUẢ XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG ĐẢNG BỘ CẤP XÃ
TỈNH HƯNG YÊN TỪ NĂM 2015 ĐẾN 2024

TT	Mức xếp loại	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	HTXSNV/TSVM	75	78	74	31	41	37	28	28	29	20
2	HTTNV	58	59	60	97	108	109	114	111	110	108
3	HTNV	28	24	27	33	9	15	18	22	22	11
4	Không HTNV	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0
5	Chưa đánh giá	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tổng số TCCSĐ cấp xã		161	161	161	161	161	161	161	161	161	139

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 6/2025)

**PHỤ LỤC 7: BẢNG THỐNG KÊ KẾT QUẢ QUY HOẠCH CÁC CHỨC DANH CỦA CAN BỘ NỮ
CẤP XÃ TỈNH HƯNG YÊN TỪ NĂM 2015-2024**

Năm/chức danh	UVBCH	UV BTV	Ủy ban Kiểm tra	Bí thư	Phó Bí thư	Lãnh đạo UBND xã		Lãnh đạo HĐND xã		Lãnh đạo MTTQ, các đoàn thể CT-XH	
						Chủ tịch	Phó CT	Chủ tịch	Phó Chủ tịch	Cấp trưởng	Cấp phó
Năm 2015	262	55	52	6	14	4	16	5	18	88	106
Năm 2016	389	103	31	28	53	32	48	31	63	135	138
Năm 2017	821	219	114	27	84	22	66	21	74	172	208
Năm 2018	405	90	53	18	31	12	26	9	30	108	128
Năm 2019	410	96	63	16	34	16	38	15	44	118	139
Năm 2020	290	61	61	8	25	7	20	7	30	99	127
Năm 2021	237	69	47	10	25	11	42	14	29	76	102
Năm 2022	1.016	344	204	60	174	47	158	72	167	259	308
Năm 2023	296	71	95	14	39	6	35	17	28	105	120
Năm 2024	488	132	85	27	69	20	76	33	50	138	187
Tổng cộng	4.614	1.240	805	214	548	177	525	224	533	1.298	1.563

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 6/2025)

**PHỤ LỤC 8: BẢNG THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ ĐƯỢC KHEN THƯỞNG
TỪ NĂM 2015-2024**

Năm/ Nội dung	Nhiệm kỳ 2015 - 2020	Nhiệm kỳ 2020 - 2025	Năm 2024
1. Giấy khen	57	118	107
2. Bằng khen	6	22	11
3. Huy hiệu đảng	0	1	1
Huy hiệu 30 năm	0	1	1
Huy hiệu 40 năm	0	0	0
Huy hiệu 45 năm	0	0	0
Huy hiệu 50 năm	0	0	0

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 6/2025)

PHỤ LỤC 9: THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ BỊ KỶ LUẬT TỪ NĂM 2015 ĐẾN NĂM 2024

TT	Nội dung	Nhiệm kỳ 2015 - 2020	Nhiệm kỳ 2020 - 2025	Năm 2024
1	Khiển trách	3	1	3
2	Cảnh cáo	0	2	0
3	Cách chức	0	0	0
4	Khai trừ	0	0	0
Tổng số ĐUV nữ bị kỷ luật		3	3	3

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 6/2025)

**PHỤ LỤC 10: BẢNG THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG, DÂN TỘC, TUỔI ĐỜI CỦA ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ CẤP XÃ TỈNH HƯNG YÊN,
GIAI ĐOẠN 2025-2030**

(Số liệu đầu nhiệm kỳ - năm 2025)

PHƯỜNG/XÃ	I. Tổng số Ủy viên BCH xã/ phường	II. Trong đó số Đảng uỷ viên nữ	1. Dân tộc		2. Tuổi đời			
			Dân tộc ít người	Dân tộc kinh	Dưới 30 tuổi	Từ 30 đến dưới 40 tuổi	Từ 40 đến 50 tuổi	Trên 50 tuổi
Phường Phố Hiến	29	8		8		2	5	1
Phường Sơn Nam	30	13		13	1		10	2
Phường Hồng Châu	28	8		8		1	7	
Phường Mỹ Hào	31	10		10		2	7	1
Phường Đường Hào	27	9		9		1	7	1
Phường Thượng Hồng	29	8		8			5	3
Xã Tân Hưng	28	10		10		3	6	1
Xã Hoàng Hoa Thám	30	5		5	1		4	

PHƯỜNG/XÃ	I. Tổng số Ủy viên BCH xã/phường	II. Trong đó số Đảng ủy viên nữ	1. Dân tộc		2. Tuổi đời			
			Dân tộc ít người	Dân tộc kinh	Dưới 30 tuổi	Từ 30 đến dưới 40 tuổi	Từ 40 đến 50 tuổi	Trên 50 tuổi
Xã Tiên Lữ	28	3		3			3	
Xã Tiên Hoa	28	9		9		1	8	
Xã Quang Hưng	28	9		9	1		7	1
Xã Đoàn Đào	29	8		8		1	6	1
Xã Tiên Tiến	27	9		9		2	7	
Xã Tổng Trân	30	8		8			6	2
Xã Lương Bằng	29	10		10		1	9	
Xã Nghĩa Dân	30	6		6		2	4	
Xã Hiệp Cường	29	10		10		3	2	5
Xã Đức Hợp	30	10		10		2	6	2
Xã Ân Thi	26	9		9		3	4	2
Xã Xuân Trúc	27	4		4		3		1
Xã Phạm Ngũ Lão	27	3		3			2	1
Xã Nguyễn Trãi	27	9		9	1	1	7	
Xã Hồng Quang	27	5		5		1	4	
Xã Khoái Châu	33	9		9			5	4
Xã Triệu Việt Vương	32	12		12		1	9	2
Xã Việt Tiến	33	11		11			7	4
Xã Chí Minh	31	5		5			3	2
Xã Châu Ninh	33	8		8			4	4
Xã Yên Mỹ	30	13		13		6	7	
Xã Việt Yên	32	13		13		5	6	2
Xã Hoàn Long	32	8		8			7	1
Xã Nguyễn Văn Linh	33	11		11		2	9	

PHƯỜNG/XÃ	I. Tổng số Ủy viên BCH xã/phường	II. Trong đó số Đảng ủy viên nữ	1. Dân tộc		2. Tuổi đời			
			Dân tộc ít người	Dân tộc kinh	Dưới 30 tuổi	Từ 30 đến dưới 40 tuổi	Từ 40 đến 50 tuổi	Trên 50 tuổi
Xã Như Quỳnh	28	10		10			9	1
Xã Lạc Đạo	29	7		7			7	
Xã Đại Đồng	29	6		6			6	
Xã Nghĩa Trụ	29	13		13			12	1
Xã Phụng Công	29	8		8			7	1
Xã Văn Giang	29	8		8			6	2
Xã Mỹ Sở	30	8		8			7	1
Phường Thái Bình	28	4		4			4	
Phường Trần Lãm	24	11		11	1		10	
Phường Trần Hưng Đạo	23	12		12			10	2
Phường Trà Lý	19	4		4			3	1
Phường Vũ Phúc	23	8		8			8	
Xã Thái Thụy	25	5		5		1	4	
Xã Đông Thụy Anh	24	3		3			2	1
Xã Bắc Thụy Anh	23	5		5		1	3	1
Xã Thụy Anh	23	5		5			4	1
Xã Nam Thụy Anh	22	4		4			3	1
Xã Bắc Thái Ninh	22	5		5		2	2	1
Xã Thái Ninh	25	6		6		1	5	
Xã Đông Thái Ninh	23	4		4			4	
Xã Nam Thái Ninh	22	3		3			3	
Xã Tây Thái Ninh	21	3		3			3	
Xã Tây Thụy Anh	22	3		3			3	
Xã Tiền Hải	26	7		7		1	6	

PHƯỜNG/XÃ	I. Tổng số Ủy viên BCH xã/phường	II. Trong đó số Đảng ủy viên nữ	1. Dân tộc		2. Tuổi đời			
			Dân tộc ít người	Dân tộc kinh	Dưới 30 tuổi	Từ 30 đến dưới 40 tuổi	Từ 40 đến 50 tuổi	Trên 50 tuổi
Xã Tây Tiền Hải	24	4		4		1	3	
Xã Ái Quốc	24	9		9		4	4	1
Xã Đồng Châu	29	6		6		2	3	1
Xã Đông Tiền Hải	25	4		4			2	2
Xã Nam Cường	24	4		4			4	
Xã Hưng Phú	25	3		3		1	2	
Xã Nam Tiền Hải	23	1		1			1	
Xã Quỳnh Phụ	26	9		9			9	
Xã Minh Thọ	24	5		5		1	4	
Xã Nguyễn Du	19	3		3		1	2	
Xã Quỳnh An	24	4		4		1	3	
Xã Ngọc Lâm	24	2		2		1		1
Xã Đông Bằng	21	3		3			2	1
Xã A Sào	26	4		4		1	2	1
Xã Phụ Dực	26	3		3		1	1	1
Xã Tân Tiến	25	2		2		1	1	0
Xã Hưng Hà	26	4		4			3	1
Xã Tiên La	22	6		6		3	3	
Xã Lê Quý Đôn	24	3		3			3	
Xã Hồng Minh	26	7		7		1	5	1
Xã Thân Khê	27	6		6		2	4	
Xã Diên Hà	24	3		3		1	1	1
Xã Ngự Thiên	24	8		8		4	4	
Xã Long Hưng	25	7		7		1	4	2
Xã Đông Hưng	27	8		8		2	4	2

PHƯỜNG/XÃ	I. Tổng số Ủy viên BCH xã/phường	II. Trong đó số Đảng ủy viên nữ	1. Dân tộc		2. Tuổi đời			
			Dân tộc ít người	Dân tộc kinh	Dưới 30 tuổi	Từ 30 đến dưới 40 tuổi	Từ 40 đến 50 tuổi	Trên 50 tuổi
Xã Bắc Tiên Hưng	25	4		4			3	1
Xã Đông Tiên Hưng	21	6		6		2	4	
Xã Nam Đông Hưng	25	6		6	1		3	2
Xã Bắc Đông Quan	26	5		5		1	4	
Xã Bắc Đông Hưng	21	3		3		1	2	
Xã Đông Quan	20	3		3			3	
Xã Nam Tiên Hưng	23	4		4			2	2
Xã Tiên Hưng	25	3		3		1	1	1
Xã Lê Lợi	25	5		5		1	3	1
Xã Kiến Xương	21	6		6		2	4	
Xã Quang Lịch	20	4		4		1	3	
Xã Vũ Quý	22	5		5		1	4	
Xã Bình Thanh	23	3		3			3	
Xã Bình Định	19	3		3			3	
Xã Hồng Vũ	22	4		4			3	1
Xã Bình Nguyên	20	3		3			3	
Xã Trà Giang	23	5		5			4	1
Xã Vũ Thư	25	4		4		1	3	
Xã Thư Trì	24	5		5		1	4	
Xã Tân Thuận	24	5		5		3	2	
Xã Thư Vũ	24	6		6			5	1
Xã Vũ Tiên	21	4		4		1	3	
Xã Vạn Tiên	22	2		2			2	
Tổng	2676	641	0	641	6	94	459	82

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh ủy Hưng Yên tháng 10/2025)

PHỤ LỤC 11: BẢNG THỐNG KÊ TRÌNH ĐỘ CỦA ĐẢNG UỶ VIÊN NỮ CẤP XÃ TỈNH HƯNG YÊN,
GAJI ĐOẠN 2025 - 2030
(Số liệu đầu nhiệm kỳ - năm 2025)

PHƯỜNG/XÃ	1.Trình độ giáo dục phổ thông			2. Trình độ chuyên môn					3. Trình độ lý luận chính trị			4. Trình độ QLNN		
	Tiêu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sỹ	Tiến sỹ	Sơ cấp	Trung cấp	Cử nhân, Cao cấp	Chuyên viên	Chuyên viên chính	Chuyên viên CC
Phường Phố Hiến			8			7	1			4	4	5	3	
Phường Sơn Nam			13			11	2			9	4	9	4	
Phường Hồng Châu			8			6	2			7	1	1	7	
Phường Mỹ Hào			10			5	5		3	5	2	6	3	1
Phường Đường Hào			9			2	6	1		4	5	4	5	
Phường Thượng Hồng			8			5	3		1	5	2	3	1	1
Xã Tân Hưng			10			8	2			8	2	6	4	
Xã Hoàng Hoa Thám			5			3	2			4	1	4	1	
Xã Tiên Lữ			3			2	1			1	2	1	2	
Xã Tiên Hoa			9			7	2			8	1	8	1	
Xã Quang Hưng			9			5	4			3	6	2	6	
Xã Đoàn Đào			8			5	3			4	4	6	2	
Xã Tiên Tiến			9			7	2			3	6	3	6	
Xã Tổng Trân			8			7	1			3	5	7	1	
Xã Lương Bằng			10			8	2			3	7	5	5	
Xã Nghĩa Dân			6			5	1			2	4	3	3	
Xã Hiệp Cường			10			5	4	1		7	3	5	3	
Xã Đức Hợp			10			8	2			5	5	6	1	1
Xã Ân Thi			9			5	4			5	4	5	2	
Xã Xuân Trúc			4			4				3	1		4	
Xã Phạm Ngũ Lão			3			2	1			1	2	1	2	
Xã Nguyễn Trãi			9			7	2			3	6	7	2	
Xã Hồng Quang			5			5				3	2	4	1	

PHƯỜNG/XÃ	1.Trình độ giáo dục phổ thông			2. Trình độ chuyên môn					3. Trình độ lý luận chính trị			4. Trình độ QLNN		
	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sỹ	Tiến sỹ	Sơ cấp	Trung cấp	Cử nhân, Cao cấp	Chuyên viên	Chuyên viên chính	Chuyên viên CC
Xã Khoái Châu			9			7	2			7	2	7	1	
Xã Triệu Việt Vương			12			12				8	4	8	4	
Xã Việt Tiến			11			8	3			6	5	6	2	
Xã Chí Minh			5			4	1			4	1	4	1	
Xã Châu Ninh			8			6	2			6	2	6	2	
Xã Yên Mỹ			13			10	3			8	5	9	4	
Xã Việt Yên			13			12	1		3	6	4	5	1	
Xã Hoàn Long			8			6	2			6	2	3	3	
Xã Nguyễn Văn Linh			11			10	1			9	2	10	1	
Xã Như Quỳnh			10			3	7			2	8	1	7	
Xã Lạc Đạo			7			4	3			2	5	3	4	
Xã Đại Đồng			6			3	3			5	1	4	1	
Xã Nghĩa Trụ			13			10	3			9	4	12	1	
Xã Phụng Công			8			3	5			3	5	3	5	
Xã Văn Giang			8			5	3			2	6	3	3	
Xã Mỹ Sở			8			7	1			6	2	5	1	
Phường Thái Bình			4			3	1			3	1		2	
Phường Trần Lâm			11			5	6			8	3	1	8	
Phường Trần Hưng Đạo			12			3	9		1	2	9	1	8	1
Phường Trà Lý			4			3	1			1	3	1	3	
Phường Vũ Phúc			8			6	2			2	6	2	5	
Xã Thái Thụy			5			3	2			1	4	1	4	
Xã Đông Thụy Anh			3			3				1	2	1	2	
Xã Bắc Thụy Anh			5			2	3			3	2	2	3	
Xã Thụy Anh			5			5				2	3	1	3	
Xã Nam Thụy Anh			4			4				2	2	3	1	
Xã Bắc Thái Ninh			5			5				5		4		
Xã Thái Ninh			6			3	3			1	5	1	5	

PHƯỜNG/XÃ	1.Trình độ giáo dục phổ thông			2. Trình độ chuyên môn					3. Trình độ lý luận chính trị			4. Trình độ QLNN		
	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sỹ	Tiến sỹ	Sơ cấp	Trung cấp	Cử nhân, Cao cấp	Chuyên viên	Chuyên viên chính	Chuyên viên CC
Xã Đông Thái Ninh			4			4				4		1	3	
Xã Nam Thái Ninh			3			3				3		2	1	
Xã Tây Thái Ninh			3			3				2	1	2	1	
Xã Tây Thụy Anh			3			2	1			2	1	1	2	
Xã Tiên Hải			7			5	2			3	4	3	3	1
Xã Tây Tiên Hải			4			4				4		3	1	
Xã Ái Quốc			9			6	3			5	4	3	4	1
Xã Đồng Châu			6			6				3	3	2	3	
Xã Đông Tiên Hải			4			4				3	1		4	
Xã Nam Cường			4			2	2			2	2	1	3	
Xã Hưng Phú			4			3				3	1		3	
Xã Nam Tiên Hải			1			1				1			1	
Xã Quỳnh Phụ			9		1	8			3	3	3	1	7	
Xã Minh Thọ			5			5				3	2	2	3	
Xã Nguyễn Du			3			3				3		3		
Xã Quỳnh An			4			3	1			3	1	2	2	
Xã Ngọc Lâm			2			2				2		1	1	
Xã Đồng Bằng			3			2	1			2	1	2	1	
Xã A Sào			4			3	1			3	1		1	
Xã Phụ Dực			3			3				3		2	1	
Xã Tân Tiến			2			2	0			2	0	2	0	
Xã Hưng Hà			4			2	2			2	2	1	3	
Xã Tiên La			6			6				3	3	2	4	
Xã Lê Quý Đôn			3			3				2	1	2	1	
Xã Hồng Minh			7			7				5	2	1	2	
Xã Thôn Khê			6			6				4	2	3	2	
Xã Diên Hà			3			3				3		3		
Xã Nụ Thiên			8			8				7	1	6	1	

PHƯỜNG/XÃ	1.Trình độ giáo dục phổ thông			2. Trình độ chuyên môn					3. Trình độ lý luận chính trị			4. Trình độ QLNN		
	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sỹ	Tiến sỹ	Sơ cấp	Trung cấp	Cử nhân, Cao cấp	Chuyên viên	Chuyên viên chính	Chuyên viên CC
Xã Long Hưng			7			7				6	1	4	3	
Xã Đông Hưng			8			8				6	2	5	2	
Xã Bắc Tiên Hưng			4			4				2	2	2	2	
Xã Đông Tiên Hưng			6			6				3	3	6		
Xã Nam Đông Hưng			6			5	1			4	2		5	
Xã Bắc Đông Quan			5			5				3	2	1	4	
Xã Bắc Đông Hưng			3			3				2	1	1	1	
Xã Đông Quan			3			2	1			3		3		
Xã Nam Tiên Hưng			4			4				4		3	1	
Xã Tiên Hưng			3			2	1			2	1		2	
Xã Lê Lợi			5			5				4	1	4	1	
Xã Kiến Xương			6			5	1			3	3	2	4	
Xã Quang Lịch			4			4				4		4		
Xã Vũ Quý			5			4	1			2	3	2	3	
Xã Bình Thanh			3			3				2	1	2	1	
Xã Bình Định			3			2	1			2	1	2	1	
Xã Hồng Vũ			3			4				3		2		
Xã Bình Nguyên			3			3				2	1		3	
Xã Trà Giang			5			5				5		3	1	
Xã Vũ Thư			4			3		1		2	2	1	2	1
Xã Thư Trì			5			4	1			3	2	3	2	
Xã Tân Thuận			5			4	1			2	3	2	3	
Xã Thư Vũ			6			4	2			4	2	2	3	1
Xã Vũ Tiên			4			4				2	2	1	3	
Xã Vạn Xuân			2			2				2		2		
Tổng			641		1	495	142	3	11	382	248	316	259	8

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 10/2025)

PHỤ LỤC 12: BẢNG THỐNG KÊ CHỨC VỤ CỦA ĐẢNG ỦY VIÊN NỮ
CẤP XÃ TỈNH HƯNG YÊN, GIAI ĐOẠN 2025 - 2030
(Số liệu đầu nhiệm kỳ - năm 2025)

PHƯỜNG/XÃ	CHỨC VỤ TRONG ĐẢNG ỦY			
	Bí thư	Phó Bí thư	Ủy viên Ban Thường vụ	Ủy viên BCH
Phường Phố Hiến			3	5
Phường Sơn Nam			3	10
Phường Hồng Châu			2	6
Phường Mỹ Hào	1	1	1	7
Phường Đường Hào		1	2	6
Phường Thượng Hồng	1		1	6
Xã Tân Hưng		1	1	8
Xã Hoàng Hoa Thám			1	4
Xã Tiên Lữ			1	2
Xã Tiên Hoa		1	1	7
Xã Quang Hưng		1	3	5
Xã Đoàn Đào			2	6
Xã Tiên Tiến			2	7
Xã Tống Trân			2	6
Xã Lương Bằng		1	2	7
Xã Nghĩa Dân		1	1	4
Xã Hiệp Cường		1		9
Xã Đức Hợp	1		1	8
Xã Ân Thi			1	8
Xã Xuân Trúc			1	3
Xã Phạm Ngũ Lão		1	1	1
Xã Nguyễn Trãi		1	3	5
Xã Hồng Quang			2	3

PHƯỜNG/XÃ	CHỨC VỤ TRONG ĐẢNG ỦY			
	Bí thư	Phó Bí thư	Ủy viên Ban Thường vụ	Ủy viên BCH
Xã Khoái Châu			1	8
Xã Triệu Việt Vương		1	1	10
Xã Việt Tiến			1	10
Xã Chí Minh			1	4
Xã Châu Ninh			1	7
Xã Yên Mỹ		1	2	10
Xã Việt Yên			3	10
Xã Hoàn Long		1	1	6
Xã Nguyễn Văn Linh			2	9
Xã Như Quỳnh		1	3	6
Xã Lạc Đạo		1	2	4
Xã Đại Đồng			1	5
Xã Nghĩa Trụ		1	1	11
Xã Phụng Công		1	2	5
Xã Văn Giang			3	5
Xã Mỹ Sở		1	1	6
Phường Thái Bình				4
Phường Trần Lãm			3	8
Phường Trần Hưng Đạo		1	4	7
Phường Trà Lý				3
Phường Vũ Phúc			2	6
Xã Thái Thụy		1		4
Xã Đông Thụy Anh			1	2
Xã Bắc Thụy Anh		1		4
Xã Thụy Anh	1		1	3
Xã Nam Thụy Anh		1		3
Xã Bắc Thái Ninh				5
Xã Thái Ninh		1	2	3

PHƯỜNG/XÃ	CHỨC VỤ TRONG ĐẢNG ỦY			
	Bí thư	Phó Bí thư	Ủy viên Ban Thường vụ	Ủy viên BCH
Xã Đông Thái Ninh			1	3
Xã Nam Thái Ninh				3
Xã Tây Thái Ninh				3
Xã Tây Thụy Anh		1		2
Xã Tiên Hải		1	2	4
Xã Tây Tiên Hải			1	3
Xã Ái Quốc	1		1	7
Xã Đông Châu			2	4
Xã Đông Tiên Hải			1	3
Xã Nam Cường		1	1	2
Xã Hưng Phú				3
Xã Nam Tiên Hải				1
Xã Quỳnh Phụ			3	6
Xã Minh Thọ			1	4
Xã Nguyễn Du			1	2
Xã Quỳnh An			1	2
Xã Ngọc Lâm			1	1
Xã Đông Bằng				3
Xã A Sào		1		3
Xã Phụ Dực				3
Xã Tân Tiến				2
Xã Hưng Hà			2	2
Xã Tiên La	1			5
Xã Lê Quý Đôn		1		2
Xã Hồng Minh			2	5
Xã Thần Khê		1	1	4
Xã Diên Hà				3
Xã Ngự Thiên		1	1	6

PHƯỜNG/XÃ	CHỨC VỤ TRONG ĐẢNG ỦY			
	Bí thư	Phó Bí thư	Ủy viên Ban Thường vụ	Ủy viên BCH
Xã Long Hưng		1		6
Xã Đông Hưng			2	6
Xã Bắc Tiên Hưng		1	1	3
Xã Đông Tiên Hưng			3	3
Xã Nam Đông Hưng			1	5
Xã Bắc Đông Quan			2	3
Xã Bắc Đông Hưng		1	1	2
Xã Đông Quan			1	2
Xã Nam Tiên Hưng			1	3
Xã Tiên Hưng			1	2
Xã Lê Lợi			1	4
Xã Kiến Xương		1	2	4
Xã Quang Lịch				4
Xã Vũ Quý			1	4
Xã Bình Thanh		1		2
Xã Bình Định	1			2
Xã Hồng Vũ			3	0
Xã Bình Nguyên			1	2
Xã Trà Giang			1	4
Xã Vũ Thư	1		1	2
Xã Thư Trì			2	3
Xã Tân Thuận		1	1	3
Xã Thư Vũ	1		1	4
Xã Vũ Tiên			1	3
Xã Vạn Xuân			1	1
Tổng	9	36	127	469

(Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Hưng Yên tháng 10/2025)

**PHỤ LỤC 13: CÁC VĂN BẢN CỦA ĐẢNG, NHÀ NƯỚC VÀ TỈNH HƯNG YÊN
VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ**

1. Văn bản của Đảng

STT	Số hiệu VB	Ngày ban hành	Cơ quan ban hành	Tên văn bản
1	44-CT/TW	07/6/1984	Ban Bí thư Trung ương Đảng	Chỉ thị về một số vấn đề cấp bách trong công tác CBN
2	04-NQ/TW	12/7/1993	Bộ Chính trị	Nghị quyết về đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới
3	37-CT/TW	16/5/1994	Ban Bí thư Trung ương Đảng	Chỉ thị về một số vấn đề công tác CBN trong tình hình mới
4	11-NQ/TW	27/4/2007	Bộ Chính trị	Nghị quyết về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước
5	196-TB/TW	16/3/2015	Ban Bí thư	Thông báo kết luận về Đề án “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trong tình hình mới”
6	21-CT/TW	20/01/2018	Ban Bí thư	Chỉ thị về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới
7	26-NQ/TW	19/5/2018	BCHTW Khóa XII	Nghị quyết 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
8	35-CT/TW	30/5/2019	Bộ Chính trị	Chỉ thị về Đại hội Đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng
9	35-CT/TW	14/6/2024	Bộ chính trị	Chỉ thị về Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng

2. Văn bản của Nhà nước

STT	Số hiệu VB	Ngày ban hành	Cơ quan ban hành	Tên văn bản
1		17/02/1982	Quốc hội phê chuẩn	Việt Nam đã ký Công ước quốc tế về “Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ” (CEDAW) của Liên hiệp quốc
2	176a-HĐBT	24/12/1984	Hội đồng Bộ trưởng	Nghị quyết về việc phát huy vai trò và năng lực của phụ nữ trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa
3	73/2006/QH11	29/11/2006	Quốc hội	Luật Bình đẳng giới
4	70/2008/NĐ-CP	04/6/2008	Chính phủ	Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới
5	48/2009/NĐ-CP	19/5/2009	Chính phủ	Nghị định quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới
6	2351/QĐ-TTg	24/12/2010	Thủ tướng Chính phủ	Quyết định phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020
7	1241/QĐ-TTg	22/7/2011	Thủ tướng Chính phủ	Quyết định phê duyệt Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015
8	17/2014/TT-BTP	13/8/2014	Bộ Tư pháp	Thông tư quy định về lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật
9	1696/QĐ-TTg	02/10/2015	Thủ tướng Chính phủ	Quyết định phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2016 - 2020
10	178/QĐ-TTg	28/01/2016	Thủ tướng Chính phủ	Quyết định ban hành Kế hoạch triển khai Thông báo số 196-TB/TW ngày 16/3/2015 của Ban Bí thư
11	515/QĐ-TTg	31/3/2016	Thủ tướng Chính phủ	Quyết định phê duyệt đề án thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020.

STT	Số hiệu VB	Ngày ban hành	Cơ quan ban hành	Tên văn bản
12	2232/QĐ-TTg	28/12/2020	Thủ tướng Chính phủ	Quyết định phê duyệt Chương trình phòng ngừa và ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới giai đoạn 2021-2025
13	2282/QĐ-TTg	31/12/2020	Thủ tướng Chính phủ	Quyết định phê duyệt Chương trình tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2030
14	28/NQ-CP	03/3/2021	Chính phủ	Nghị quyết ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030
15	1790/QĐ-TTg	23/10/2021	Thủ tướng Chính phủ	Quyết định phê duyệt Chương trình truyền thông về bình đẳng giới đến năm 2030
16	125/2021/NĐ-CP	28/12/2021	Chính phủ	Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bình đẳng giới
17	13/2022/QH15	14/11/2022	Quốc hội	Luật Phòng, chống bạo lực gia đình
18	76/2023/NĐ-CP	01/11/2023	Chính phủ	Nghị định quy định chi tiết một số điều của Luật Phòng, chống bạo lực gia đình
19	101/QĐ-TTg	25/01/2024	Thủ tướng Chính phủ	Quyết định phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về Phụ nữ, hòa bình và an ninh giai đoạn 2024-2030
20	76/2026/NĐ-CP	16/3/2026	Chính phủ	Nghị định sửa đổi, bổ sung Nghị định số 125/2021/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bình đẳng giới

3. Văn bản của tỉnh Hưng Yên

STT	Loại văn bản	Số hiệu văn bản	Thời gian ban hành	Trích yếu nội dung văn bản
1	Chỉ thị	29-CT/TU	25/5/2018	Về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới
2	Kế hoạch	79a-KH/ĐDHPN	11/5/2018	Triển khai thực hiện Chỉ thị 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa XII) về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới.
4	Công văn	2313-CV/TU	16/8/2019	Về chỉ đạo tổ chức đánh giá 01 năm thực hiện Chỉ thị 21-CT/TW.
5	Chỉ thị	47-CT/TU	29/9/2020	Về lãnh đạo Đại hội đại biểu phụ nữ các cấp và Đại hội đại biểu phụ nữ tỉnh Hưng Yên lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2021-2026.
6	Thông báo	44-TB/TU	11/1/2021	Về Kế hoạch Đại hội đại biểu phụ nữ các cấp, nhiệm kỳ 2021-2026
7	Thông báo	280-TB/TU	20/9/2021	Về nhân sự Đại hội đại biểu phụ nữ tỉnh Hưng Yên lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2021-2026.
8	Kế hoạch	200-KH/TU	7/6/2023	Sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa XII) về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới.
9	Công văn	2759-CV/TU	04/7/2024	Về việc xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ nữ tri thức
10	Công văn	2898-CV/TU	03/10/2024	Về việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư về đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới

PHỤ LỤC 14

MẪU PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Phục vụ nghiên cứu Luận án Tiến sĩ: Chất lượng đội ngũ đảng ủy viên nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên giai đoạn hiện nay)

Kính gửi đồng chí!

Nhằm phục vụ nghiên cứu, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ đảng ủy viên (ĐUV) nữ cấp xã ở tỉnh Hưng Yên, chúng tôi trân trọng đề nghị đồng chí cho ý kiến về các nội dung dưới đây.

Đề nghị đồng chí đánh dấu (X) vào ô lựa chọn phù hợp.

Thông tin chỉ phục vụ nghiên cứu khoa học.

Không ghi tên vào phiếu.

Xin trân trọng cảm ơn!

PHẦN I

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐNĐUV NỮ CẤP XÃ

1. Theo đồng chí, vai trò của ĐUV nữ cấp xã trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương hiện nay là:

- 1 ☐ Rất quan trọng
- 2 ☐ Quan trọng
- 3 ☐ Bình thường
- 4 ☐ Ít quan trọng

2. Đồng chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của ĐNĐUV nữ cấp xã hiện nay:

- 1 ☐ Rất tốt
- 2 ☐ Tốt
- 3 ☐ Trung bình
- 4 ☐ Còn hạn chế

I. VỀ PHẨM CHẤT CHÍNH TRỊ, ĐẠO ĐỨC

3. ĐUV nữ cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng của Đảng:

- 1 ☐ Rất rõ
- 2 ☐ Rõ
- 3 ☐ Chưa rõ
- 4 ☐ Không rõ

4. Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của ĐUV nữ cấp xã:

- 1 ☐ Rất cao
- 2 ☐ Cao
- 3 ☐ Trung bình
- 4 ☐ Thấp

5. ĐUV nữ cấp xã gương mẫu trong đạo đức, lối sống:

- 1 ☐ Rất gương mẫu
- 2 ☐ Gương mẫu

- 3 ☐ Bình thường
 4 ☐ Còn hạn chế

II. VỀ TRÌNH ĐỘ, NĂNG LỰC

6. Trình độ chuyên môn của ĐUV nữ cấp xã hiện nay:

- 1 ☐ Đáp ứng rất tốt
 2 ☐ Đáp ứng
 3 ☐ Còn thiếu
 4 ☐ Chưa đáp ứng

7. Trình độ lý luận chính trị:

- 1 ☐ Cao
 2 ☐ Khá
 3 ☐ Trung bình
 4 ☐ Thấp

8. Năng lực tham mưu, đề xuất chủ trương:

- 1 ☐ Rất tốt
 2 ☐ Tốt
 3 ☐ Trung bình
 4 ☐ Còn hạn chế

9. Năng lực tổ chức thực hiện nghị quyết:

- 1 ☐ Rất tốt
 2 ☐ Tốt
 3 ☐ Trung bình
 4 ☐ Còn hạn chế

10. Khả năng vận động quần chúng:

- 1 ☐ Rất tốt
 2 ☐ Tốt
 3 ☐ Trung bình
 4 ☐ Còn hạn chế

III. VỀ PHONG CÁCH LÀM VIỆC

11. Phong cách làm việc dân chủ, gần dân:

- 1 ☐ Rất rõ
 2 ☐ Rõ
 3 ☐ Bình thường
 4 ☐ Còn hạn chế

12. Tinh thần đổi mới, sáng tạo:

- 1 ☐ Rất cao
 2 ☐ Cao
 3 ☐ Bình thường
 4 ☐ Thấp

IV. VỀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ**13. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao:**

- 1 ☐ Hoàn thành xuất sắc
 2 ☐ Hoàn thành tốt
 3 ☐ Hoàn thành
 4 ☐ Chưa hoàn thành

14. Uy tín của ĐUV nữ trong cán bộ và Nhân dân:

- 1 ☐ Rất cao
 2 ☐ Cao
 3 ☐ Trung bình
 4 ☐ Thấp

V. VỀ CƠ CẤU, SỐ LƯỢNG**15. Tỷ lệ ĐUV nữ tham gia cấp ủy cấp xã hiện nay:**

- 1 ☐ Hợp lý
 2 ☐ Còn thấp
 3 ☐ Rất thấp
 4 ☐ Không có ý kiến

16. Tỷ lệ ĐUV nữ giữ chức vụ chủ chốt (Bí thư, Phó Bí thư):

- 1 ☐ Phù hợp
 2 ☐ Còn thấp
 3 ☐ Rất thấp

PHẦN II
NGUYÊN NHÂN VÀ YẾU TỐ TÁC ĐỘNG

17. Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế hiện nay là gì? (Chọn tối đa 2)

- 1 ☐ Công tác quy hoạch, đào tạo chưa bài bản
 2 ☐ Định kiến giới còn tồn tại
 3 ☐ Cơ chế, chính sách chưa đủ mạnh
 4 ☐ Bản thân CBN chưa thật sự chủ động
 5 ☐ Thiếu sự quan tâm của cấp ủy

18. Mức độ quan tâm của cấp ủy đối với công tác CBN:

- 1 ☐ Rất quan tâm
 2 ☐ Quan tâm
 3 ☐ Ít quan tâm
 4 ☐ Không quan tâm

PHẦN III
GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG

19. Theo đồng chí, giải pháp cần ưu tiên nhất hiện nay là:

- 1 ☐ Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy
 2 ☐ Cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh ĐUV nữ
 3 ☐ Đẩy mạnh quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng

4 ☐ Hoàn thiện cơ chế, chính sách

5 ☐ Tăng cường kiểm tra, giám sát

20. Đồng chí đánh giá tính cần thiết của việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh ĐUV nữ cấp xã:

1 ☐ Rất cần thiết

2 ☐ Cần thiết

3 ☐ Bình thường

4 ☐ Không cần thiết

21. Đề xuất của đồng chí để nâng cao chất lượng ĐNĐUV nữ cấp xã:

.....

PHẦN IV THÔNG TIN CHUNG

Giới tính:

1 ☐ Nam

2 ☐ Nữ

Độ tuổi:

1 ☐ Dưới 30

2 ☐ 30-39

3 ☐ 40-49

4 ☐ 50 trở lên

Chức vụ:

1 ☐ Lãnh đạo chủ chốt

2 ☐ Công chức chuyên môn

3 ☐ Bí thư chi bộ

4 ☐ Khác

Thâm niên công tác:

1 ☐ Dưới 5 năm

2 ☐ 5-10 năm

3 ☐ 11-20 năm

4 ☐ Trên 20 năm

Trình độ chuyên môn:

1 ☐ Trung cấp

2 ☐ Cao đẳng

3 ☐ Đại học

4 ☐ Sau đại học

PHỤ LỤC 15

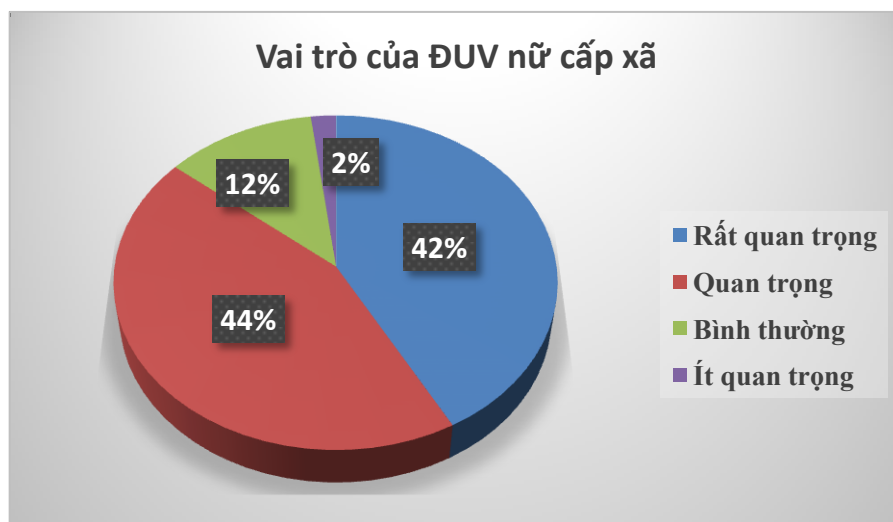
TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

- Số phiếu phát ra: 320
- Số phiếu thu về: 305
- Số phiếu xử lý: 300

PHẦN I - ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG

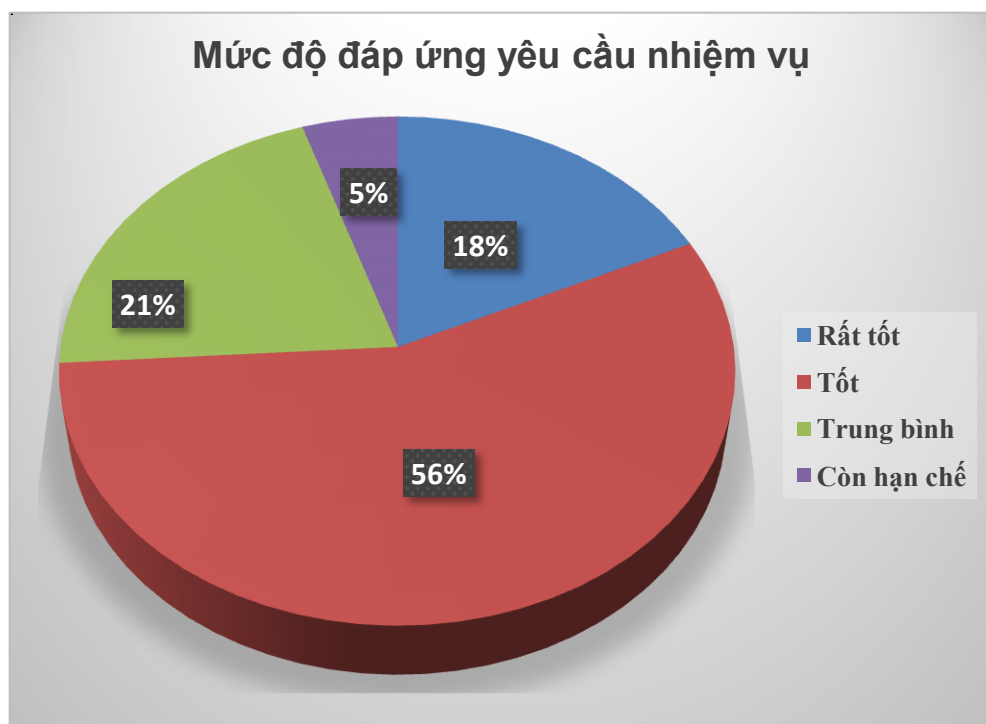
Câu 1. Vai trò của ĐUV nữ cấp xã

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất quan trọng	126	42.0
Quan trọng	132	44.0
Bình thường	36	12.0
Ít quan trọng	6	2.0



Câu 2. Mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

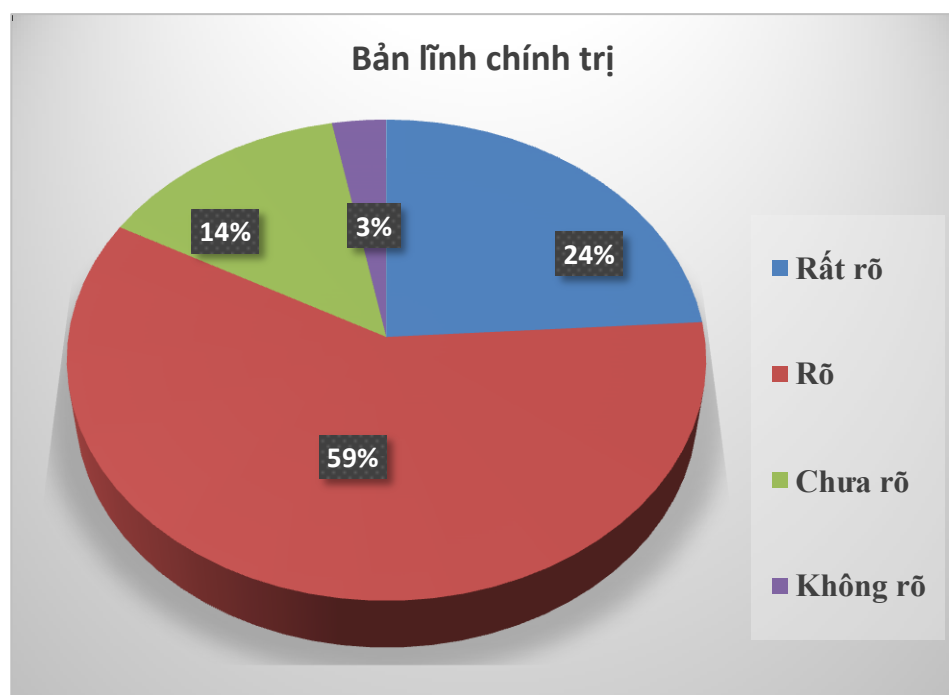
Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất tốt	54	18.0
Tốt	168	56.0
Trung bình	63	21.0
Còn hạn chế	15	5.0



I. PHẨM CHẤT CHÍNH TRỊ, ĐẠO ĐỨC

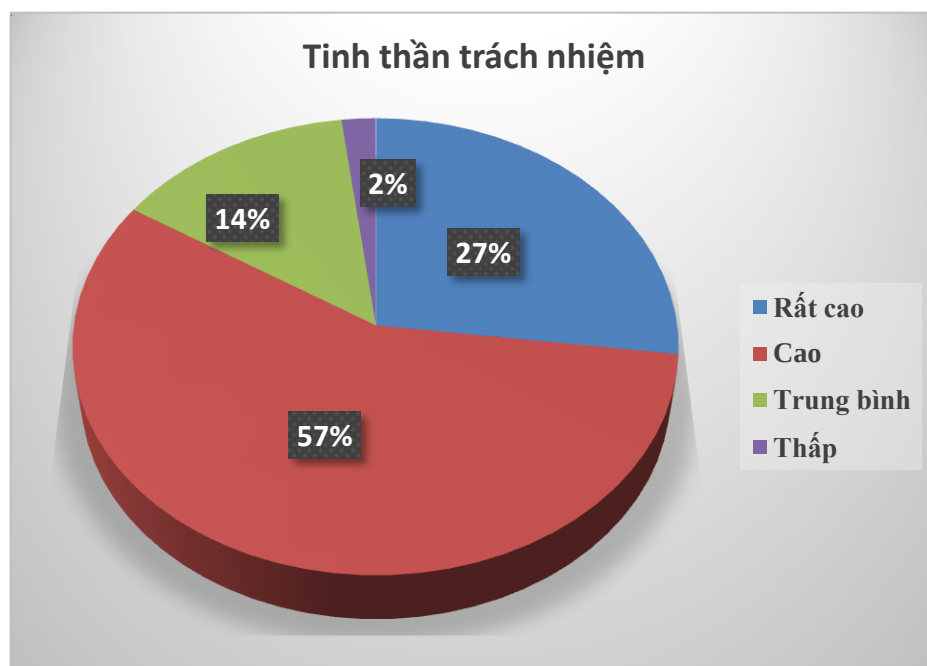
Câu 3. Bản lĩnh chính trị

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất rõ	72	24.0
Rõ	177	59.0
Chưa rõ	42	14.0
Không rõ	9	3.0



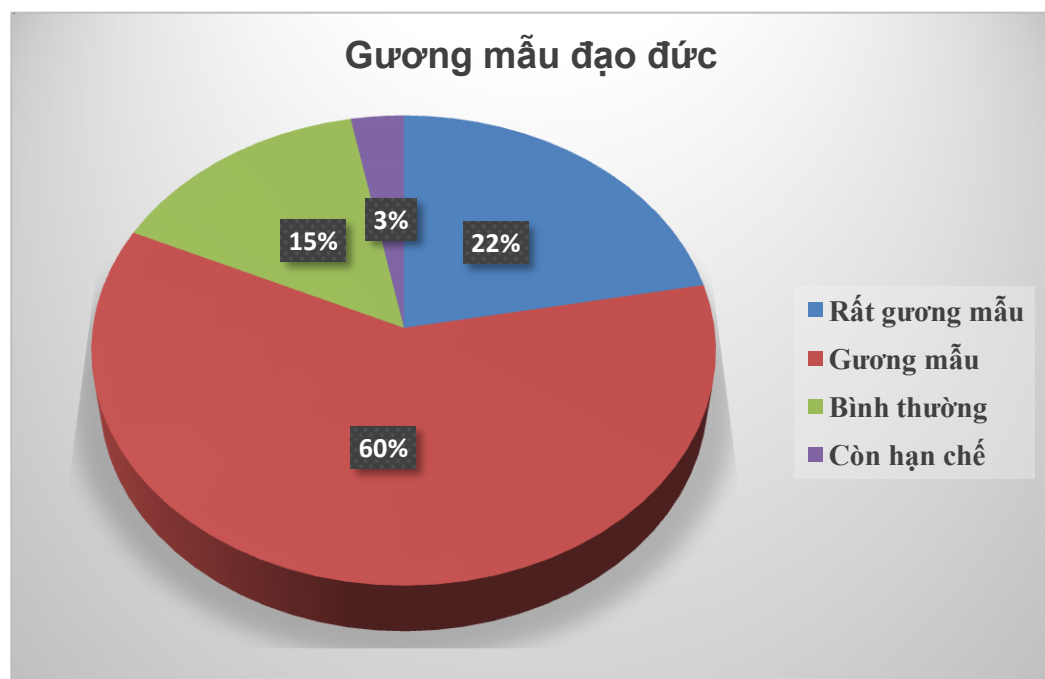
Câu 4. Tinh thần trách nhiệm

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất cao	81	27.0
Cao	171	57.0
Trung bình	42	14.0
Thấp	6	2.0



Câu 5. Gương mẫu đạo đức

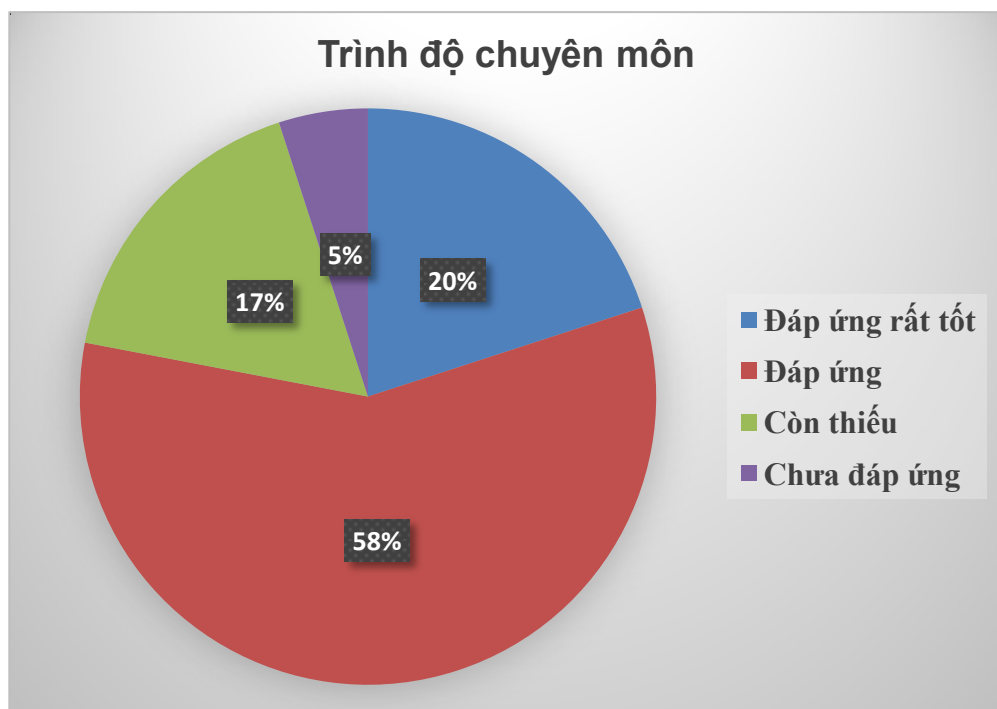
Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất gương mẫu	66	22.0
Gương mẫu	180	60.0
Bình thường	45	15.0
Còn hạn chế	9	3.0



II. TRÌNH ĐỘ, NĂNG LỰC

Câu 6. Trình độ chuyên môn

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Đáp ứng rất tốt	60	20.0
Đáp ứng	174	58.0
Còn thiếu	51	17.0
Chưa đáp ứng	15	5.0



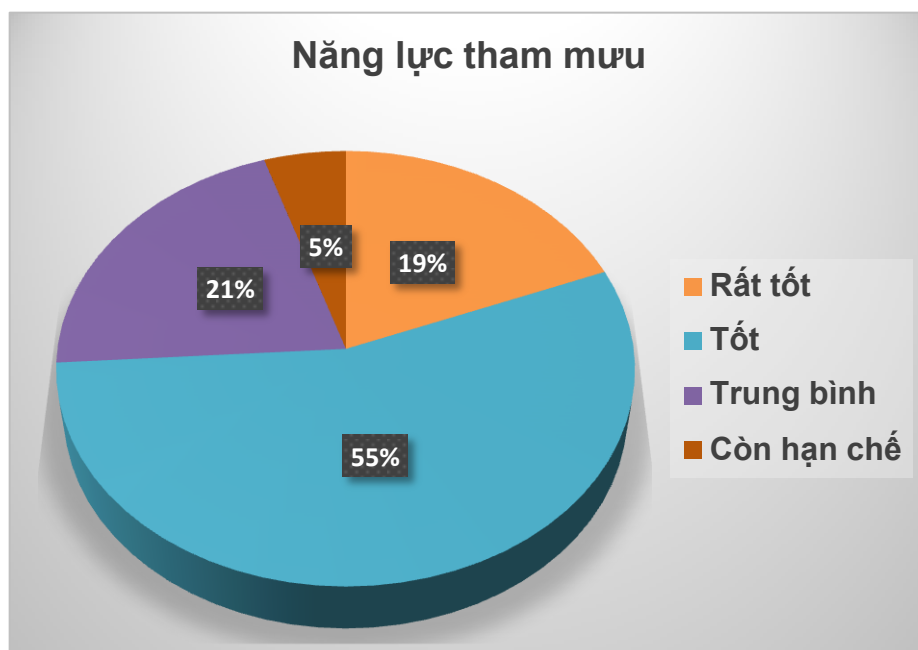
Câu 7. Trình độ lý luận chính trị

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Cao	69	23.0
Khá	168	56.0
Trung bình	51	17.0
Thấp	12	4.0



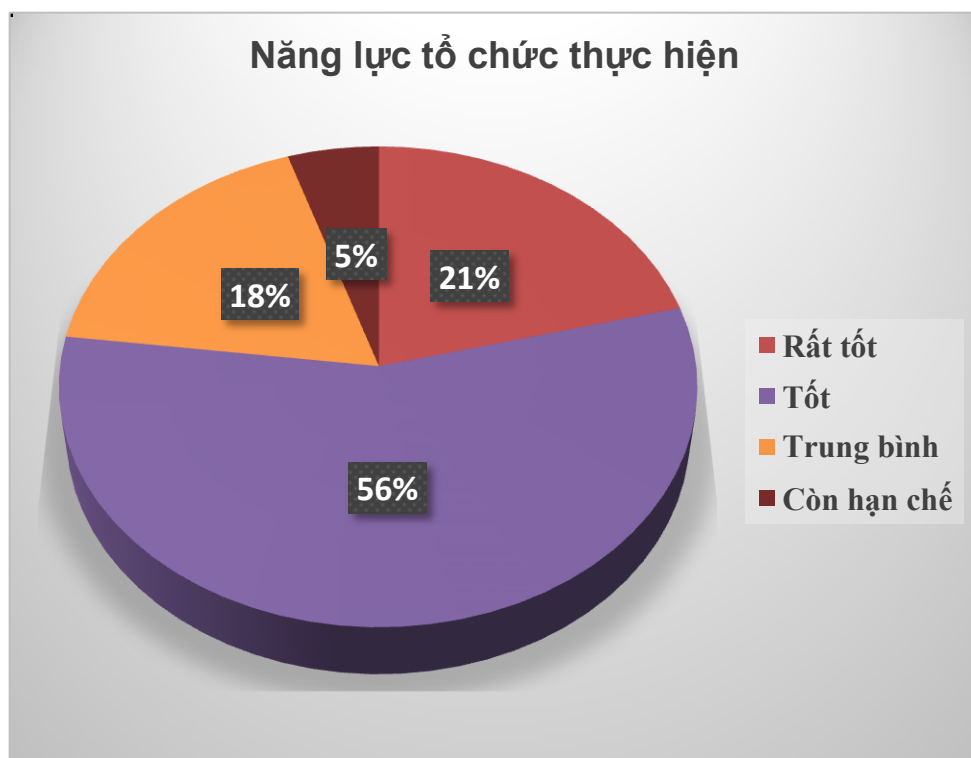
Câu 8. Năng lực tham mưu

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất tốt	57	19.0
Tốt	165	55.0
Trung bình	63	21.0
Còn hạn chế	15	5.0



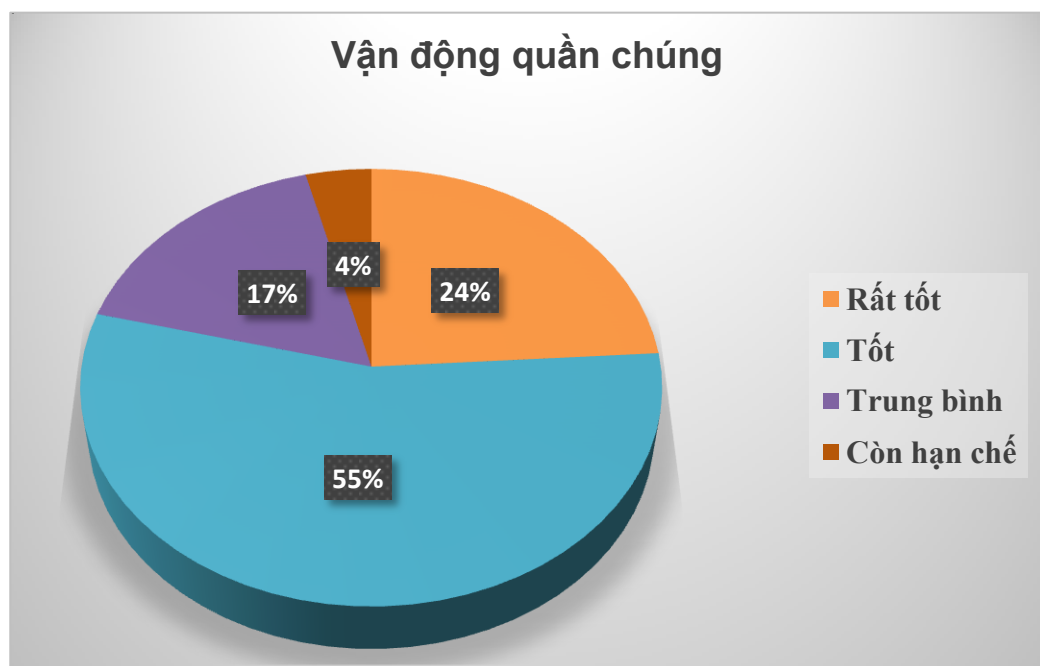
Câu 9. Năng lực tổ chức thực hiện

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất tốt	63	21.0
Tốt	168	56.0
Trung bình	54	18.0
Còn hạn chế	15	5.0



Câu 10. Vận động quần chúng

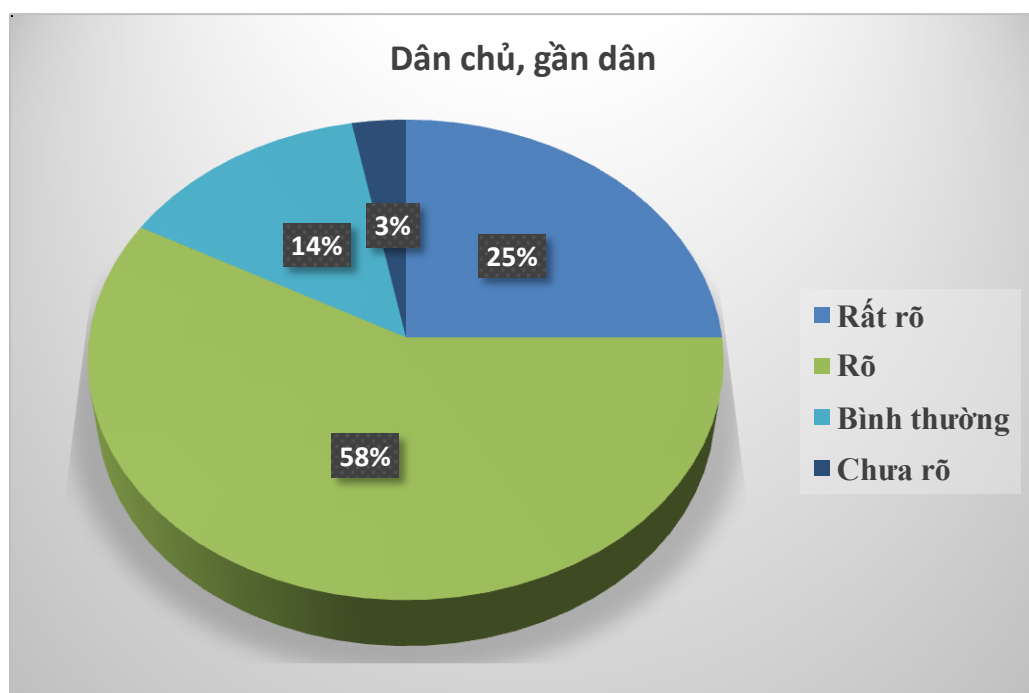
Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất tốt	72	24.0
Tốt	165	55.0
Trung bình	51	17.0
Còn hạn chế	12	4.0



III. PHONG CÁCH LÀM VIỆC

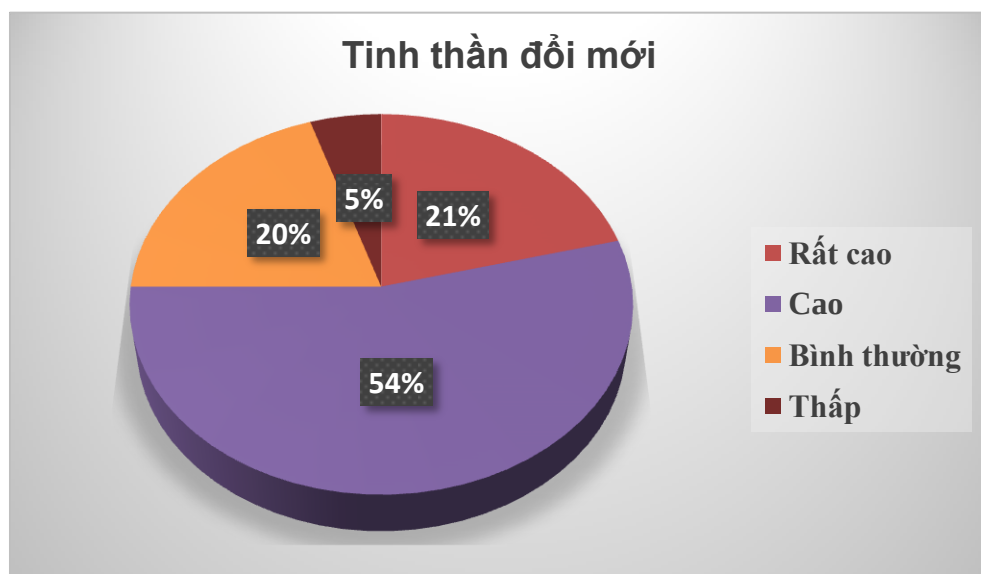
Câu 11. Dân chủ, gần dân

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất rõ	75	25.0
Rõ	174	58.0
Bình thường	42	14.0
Chưa rõ	9	3.0



Câu 12. Tinh thần đổi mới

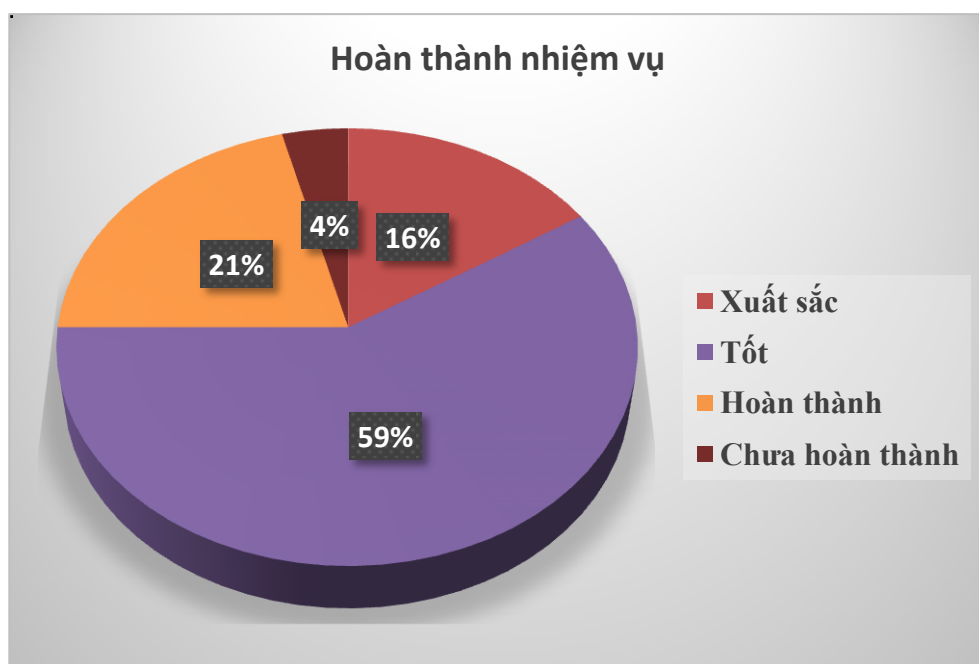
Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất cao	63	21.0
Cao	162	54.0
Bình thường	60	20.0
Thấp	15	5.0



IV. KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

Câu 13. Hoàn thành nhiệm vụ

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Xuất sắc	48	16.0
Tốt	177	59.0
Hoàn thành	63	21.0
Chưa hoàn thành	12	4.0



Câu 14. Uy tín trong cán bộ và Nhân dân

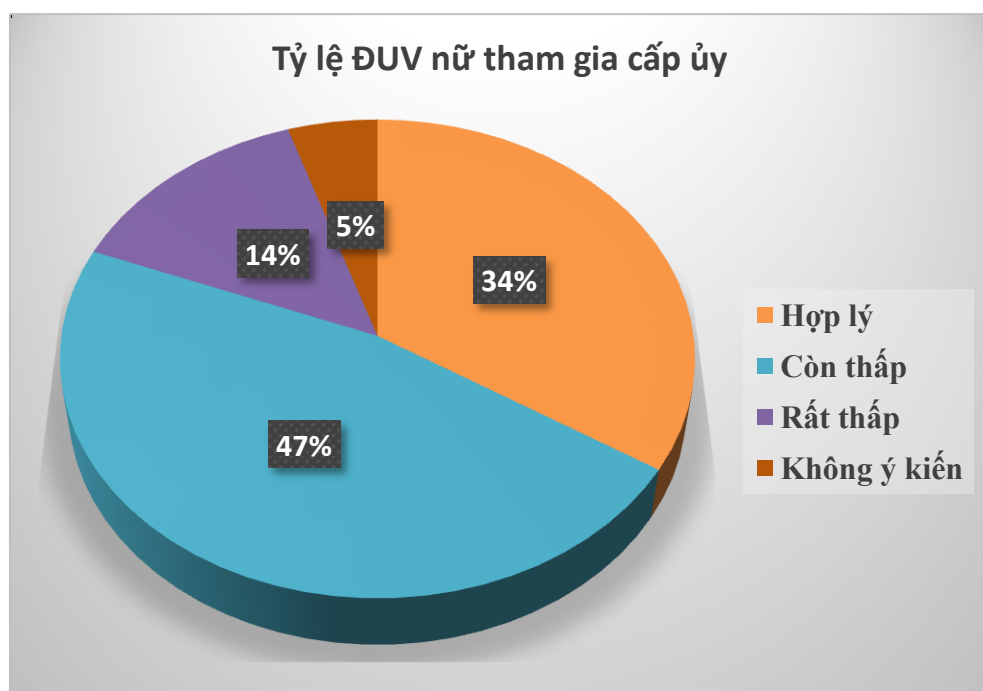
Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất cao	60	20.0
Cao	180	60.0
Trung bình	48	16.0
Thấp	12	4.0



V. CƠ CẤU, SỐ LƯỢNG

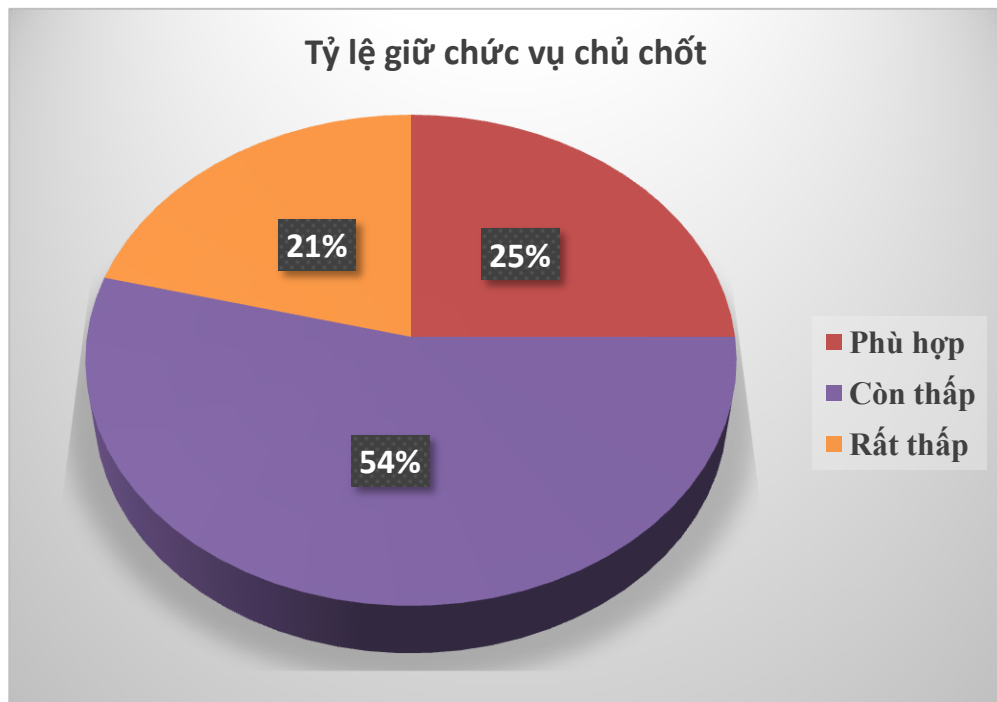
Câu 15. Tỷ lệ ĐUV nữ tham gia cấp ủy

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Hợp lý	102	34.0
Còn thấp	141	47.0
Rất thấp	42	14.0
Không ý kiến	15	5.0



Câu 16. Tỷ lệ giữ chức vụ chủ chốt

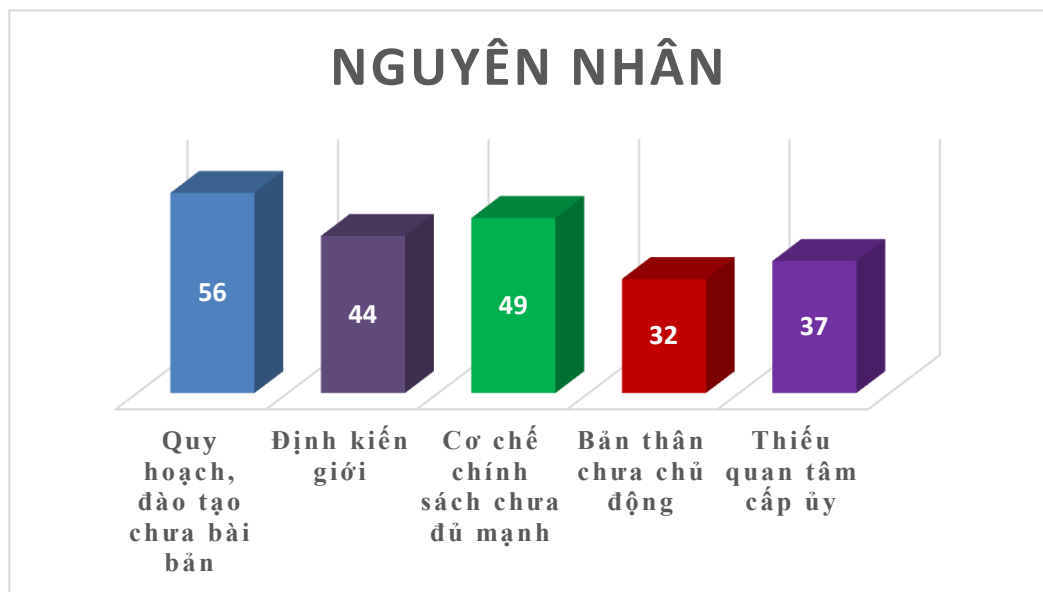
Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Phù hợp	75	25.0
Còn thấp	162	54.0
Rất thấp	63	21.0



PHẦN II - NGUYÊN NHÂN

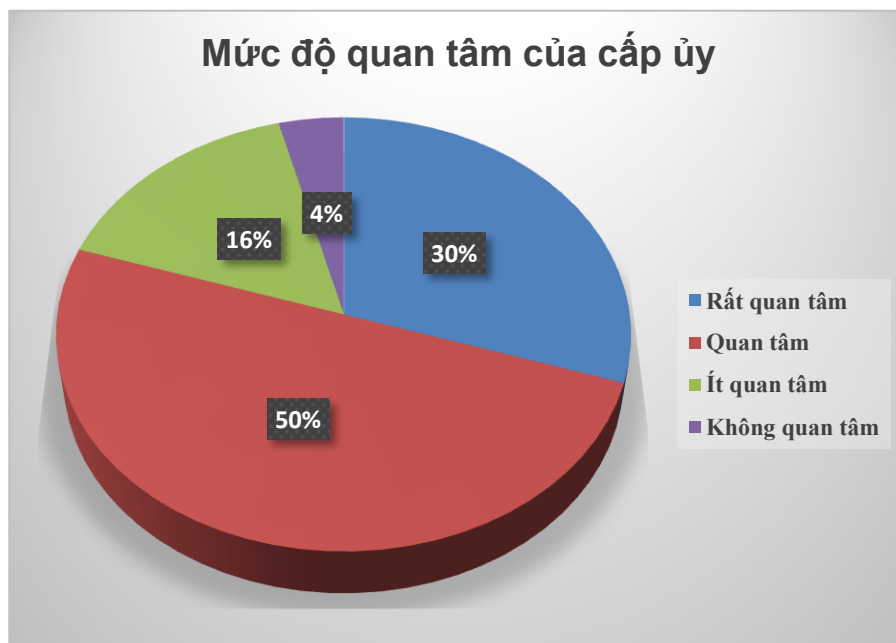
Câu 17 - chọn tối đa 2; tổng số lựa chọn: 512 lượt

Nguyên nhân	Số lượt chọn	% trên 300
Quy hoạch, đào tạo chưa bài bản	168	56.0
Định kiến giới	132	44.0
Cơ chế chính sách chưa đủ mạnh	147	49.0
Bản thân chưa chủ động	96	32.0
Thiếu quan tâm cấp ủy	111	37.0



Câu 18. Mức độ quan tâm của cấp ủy

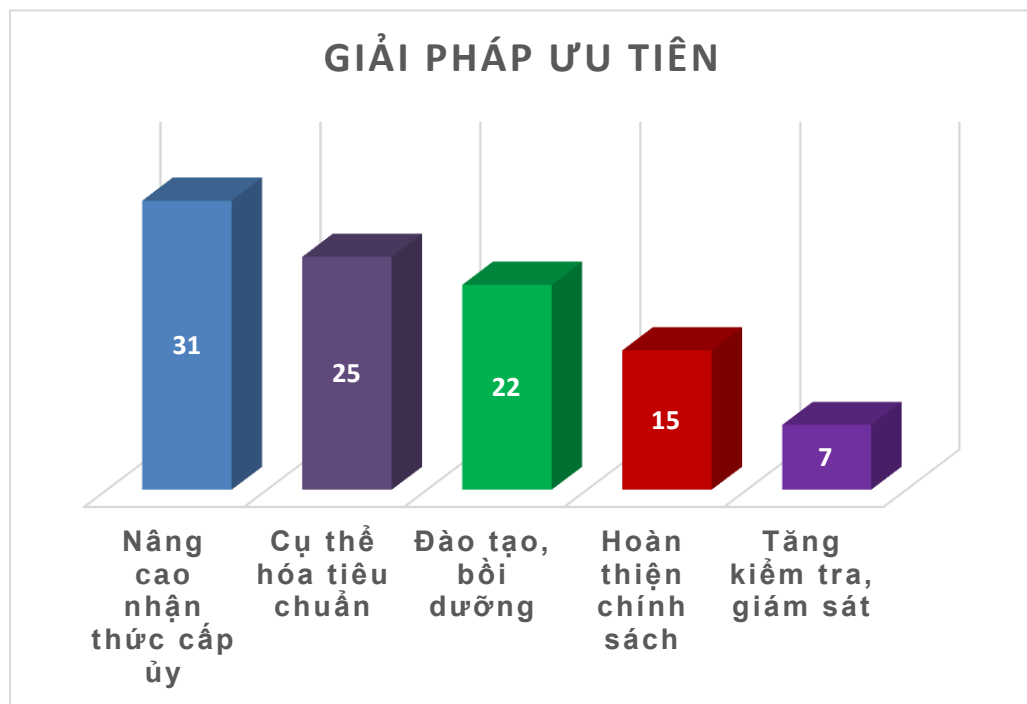
Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất quan tâm	90	30.0
Quan tâm	150	50.0
Ít quan tâm	48	16.0
Không quan tâm	12	4.0



PHẦN III - GIẢI PHÁP

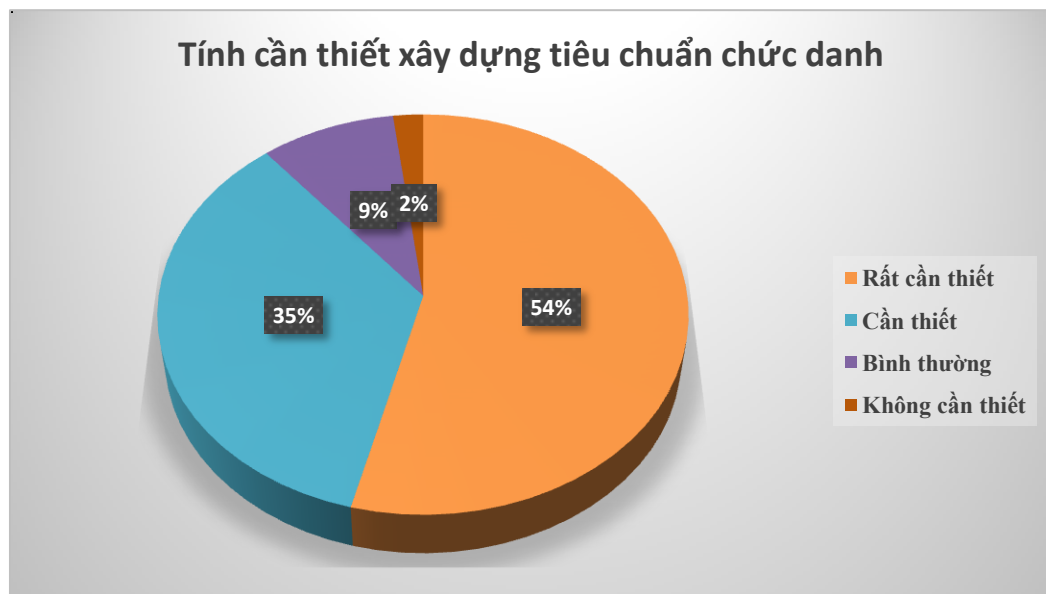
Câu 19. Giải pháp ưu tiên

Giải pháp	Số phiếu	%
Nâng cao nhận thức cấp ủy	93	31.0
Cụ thể hóa tiêu chuẩn	75	25.0
Đào tạo, bồi dưỡng	66	22.0
Hoàn thiện chính sách	45	15.0
Tăng kiểm tra, giám sát	21	7.0



Câu 20. Tính cần thiết xây dựng tiêu chuẩn chức danh

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Rất cần thiết	162	54.0
Cần thiết	105	35.0
Bình thường	27	9.0
Không cần thiết	6	2.0



PHẦN IV - THÔNG TIN MẪU KHẢO SÁT (N = 300)

Giới tính

Nam: 168 (56%)

Nữ: 132 (44%)



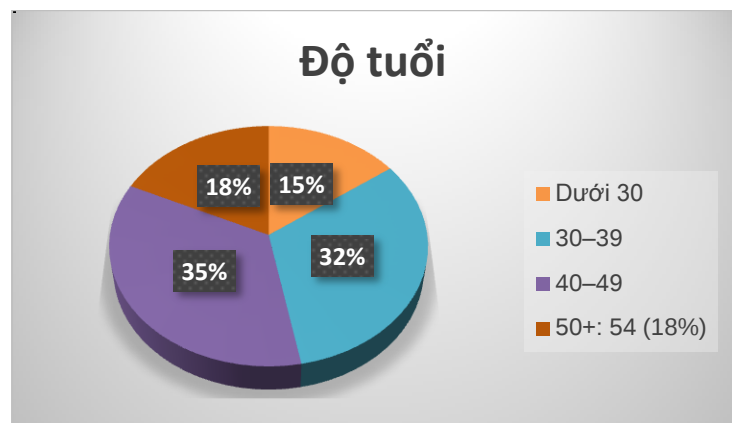
Độ tuổi

Dưới 30: 45 (15%)

30-39: 96 (32%)

40-49: 105 (35%)

50+: 54 (18%)



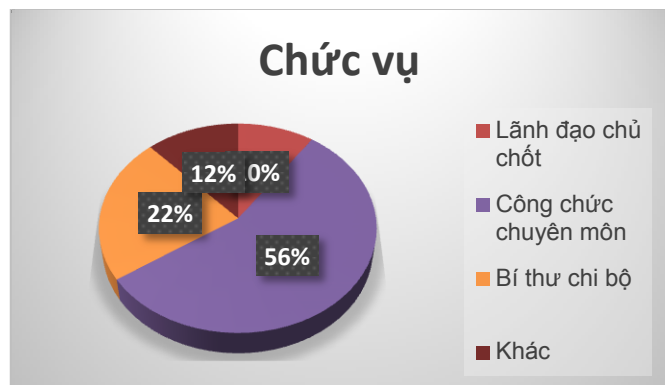
Chức vụ

Lãnh đạo chủ chốt: 72 (24%)

Công chức chuyên môn: 141 (47%)

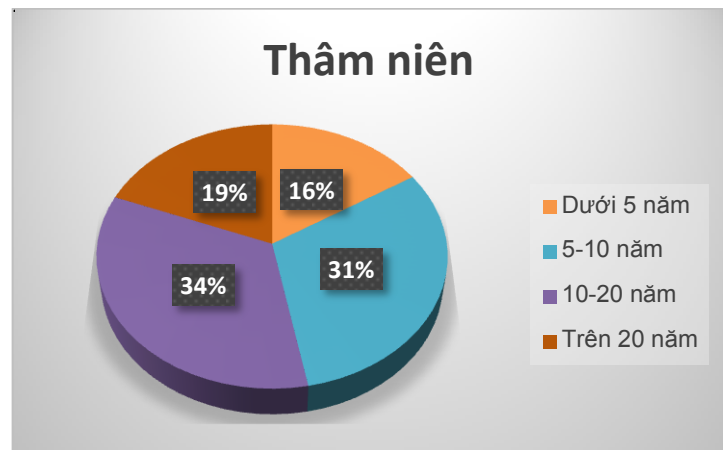
Bí thư chi bộ: 57 (19%)

Khác: 30 (10%).



Thâm niên

<5 năm: 48 (16%)
 5-10 năm: 93 (31%)
 11-20 năm: 102 (34%)
 20 năm: 57 (19%)



Trình độ chuyên môn

Trung cấp: 30 (10%)
 Cao đẳng: 66 (22%)
 Đại học: 171 (57%)
 Sau đại học: 33 (11%)

