

Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực cán bộ hội phụ nữ cơ sở (Nghiên cứu trường hợp tỉnh Hà Nam)

Nguyễn Hoàng Anh^(*)

Tóm tắt: *Chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định sự vững mạnh và phát triển của tổ chức. Có rất nhiều cách khác nhau để đo lường chất lượng nguồn nhân lực. Nhìn chung, hầu hết các nhà nghiên cứu cho rằng nguồn nhân lực được cấu thành từ các yếu tố cơ bản gồm: trí lực (kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng, thâm niên công tác); thể lực (thể chất, sức khỏe); tâm lực (thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực công việc). Bài viết đề cập đến một trong những chỉ báo thể hiện chất lượng nguồn nhân lực cán bộ hội phụ nữ cơ sở hiện nay từ khía cạnh “trí lực” thông qua các số liệu, đánh giá từ hội viên - đối tượng phục vụ của tổ chức hội và so sánh với đánh giá của cán bộ hội cơ sở^(**).*

Từ khóa: Nguồn nhân lực, Hội phụ nữ cơ sở, Trí lực, Hội LHPN tỉnh Hà Nam

Hội Liên hiệp Phụ nữ (LHPN) Việt Nam - tổ chức đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ, có hệ thống từ trung ương đến cơ sở với 15 triệu hội viên. Chất lượng nguồn nhân lực cán bộ hội, đặc biệt ở cấp cơ sở (xã/phường, thôn/ấp/bản) đóng vai trò quan trọng, có tính chất quyết định về chất lượng, hiệu quả hoạt động của phong trào phụ nữ và sự vững mạnh của tổ chức hội (<http://hoilhpn.org.vn/>).

Hội phụ nữ cơ sở là nền tảng của tổ chức hội, được thành lập ở các xã, phường, thị trấn, chợ lớn, cơ sở đông nữ... Dưới cấp cơ sở có thể lập các chi hội, hoặc tổ phụ nữ theo thôn ấp. Nơi có chi hội, dưới chi hội là tổ phụ nữ. Tổ phụ nữ được thành lập theo địa bàn dân cư, nghề nghiệp, lứa tuổi, sở thích... với nội dung và hình thức hoạt động đa dạng, phù hợp với các đối tượng phụ nữ. Tổ phụ nữ sinh hoạt ít nhất 3 tháng 1 lần (<http://hoilhpn.org.vn/>).

^(*) Ban Gia đình - Xã hội (Hội LHPN Việt Nam); Email: hoanganhvnu@yahoo.com

^(**) Số liệu trong bài viết dựa trên kết quả khảo sát của tác giả tại tỉnh Hà Nam năm 2016 với dung lượng mẫu: 300 hội viên phụ nữ và 158 cán bộ hội phụ nữ cơ sở (phỏng vấn bằng bảng hỏi) và 11 trường hợp phỏng vấn sâu. Khách thể nghiên cứu gồm: cán bộ hội cơ sở của 9 xã/phường: Lam Hạ, Hai Bà Trưng, Phù Vân (thành phố Phủ Lý); Thanh Phong, Liêm Cần, Liêm Sơn (huyện Thanh

Liêm), Thi Sơn, Đồng Hóa, Nhật Tân (huyện Kim Bảng); hội viên, lãnh đạo đảng, chính quyền cơ sở 3 xã/phường (Lam Hạ, Thanh Phong, Thi Sơn); lãnh đạo Hội LHPN huyện Kim Bảng, lãnh đạo Hội LHPN tỉnh Hà Nam; và Báo cáo khoa học *Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ hội và phát triển hội viên* của Ban Chấp hành TW Hội LHPN Việt Nam (2014).

Nhằm hướng đến nhận diện và làm rõ điểm mạnh, điểm yếu của cán bộ hội cơ sở hiện nay, bài viết tập trung phân tích thực trạng trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ hội cơ sở^(*) tại tỉnh Hà Nam dựa trên quan điểm lý thuyết về vốn con người với cách tiếp cận vốn con người liên quan đến năng lực của từng cá nhân bao gồm kiến thức và kỹ năng; lý thuyết vai trò với việc so sánh kỳ vọng từ phía hội viên với vị trí của người cán bộ hội cơ sở nói riêng và đánh giá từ đội ngũ này để thấy được sự đáp ứng mức độ mong đợi của xã hội nói chung đối với đội ngũ cán bộ hội cơ sở.

Thực hiện chức năng “đoàn kết, vận động phụ nữ thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, vận động xã hội thực hiện bình đẳng giới”, Hội LHPN tỉnh Hà Nam là tổ chức chính trị - xã hội, có nhiệm vụ tham mưu cho Tỉnh ủy chỉ đạo, thực hiện công tác vận động phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Hội LHPN tỉnh Hà Nam là một trong những tổ chức có bề dày thành tích hoạt động trong công tác hội và phong trào phụ nữ.

1. Trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ hội cơ sở

Nhiều nghiên cứu về vốn con người xuất phát từ cách tiếp cận giáo dục được xem là yếu tố quan trọng tác động tới chất lượng vốn con người. Có thể nói, trong những năm qua, *công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ cơ sở* đã được Hội LHPN Việt Nam quan tâm và được xác định là một trong ba

khâu đột phá của nhiệm kỳ 2012-2017 với chỉ tiêu: “100% cán bộ chủ chốt cấp tỉnh đạt chuẩn chức danh theo quy định; hơn 90% cán bộ hội chủ chốt cấp huyện và chủ tịch hội LHPN cấp cơ sở đạt chuẩn chức danh về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị”. Để có được kết quả này, cán bộ hội cơ sở được hỗ trợ nguồn lực đào tạo, bồi dưỡng từ các Đề án của Chính phủ như: Đề án 664 về *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt Hội LHPN cấp quận, huyện và xã, phường, thị trấn* (giai đoạn 2008-2012); Đề án 1956 về *Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020...*, trong đó có chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng cho 100% cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn.

Theo báo cáo của Ban Chấp hành Trung ương Hội LHPN Việt Nam (2014), số lượng cán bộ hội cơ sở theo các nhóm chức danh trên cả nước cụ thể là: Chủ tịch hội: 13.501; Phó chủ tịch: 13.547; Chi hội trưởng: 109.161; Tổ trưởng: 248.486. Toàn quốc có 99,9% chủ tịch hội cơ sở đạt chuẩn về học vấn, 84,3% đạt chuẩn về lý luận chính trị, 73,4% đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ. Tính đến tháng 9/2014, tỷ lệ chủ tịch hội cơ sở đạt chuẩn chức danh là 78,51%. Phó chủ tịch hội cơ sở có 15% đạt trình độ từ cao đẳng trở lên, gần 50% được đào tạo về lý luận chính trị, 33,3% được đào tạo nghiệp vụ công tác hội. Tuy nhiên, đội ngũ chi hội trưởng được bồi dưỡng nghiệp vụ công tác hội còn rất thấp (12,5%), trên 50% có trình độ từ THCS trở xuống; trong khi chi hội trưởng là cơ cấu cứng ủy viên ban chấp hành hội LHPN cấp cơ sở và trực tiếp phụ trách, điều hành nhiệm vụ công tác hội của thôn, tổ. Mặc dù họ cũng được bồi dưỡng nghiệp vụ công tác thông qua các lớp tập huấn của hội, nhưng chủ yếu là ngắn ngày. Nhìn chung, đa số chi hội trưởng còn thiếu kiến thức cơ bản về xã hội, bình

(*) Cán bộ hội cấp xã gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Ủy viên Ban Thường vụ cơ cấu; cán bộ hội cấp thôn gồm: Ủy viên Ban Chấp hành là Chi hội trưởng.

đảng giới, các chính sách, pháp luật có liên quan đến phụ nữ và thiếu kỹ năng, phương pháp làm việc (Ban Chấp hành Trung ương Hội LHPN Việt Nam, 2014).

Theo kết quả khảo sát tại các địa bàn thuộc tỉnh Hà Nam, công tác bồi dưỡng cán bộ hội là một trong những hoạt động được chú trọng. Hàng năm, Hội LHPN tỉnh đều định kỳ tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công tác hội cho cán bộ hội cơ sở. Theo thống kê của Hội LHPN tỉnh, tại cấp xã, phường, thị trấn: 96,6% chủ tịch hội có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, trong đó 60,7% có bằng trung cấp phụ vận, 17,2% có bằng sơ cấp, 5,17% hoàn thành chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ công tác hội 2 tuần dành cho chủ tịch hội cơ sở đã có bằng trung cấp chuyên môn.

Kết quả khảo sát tại 9 xã, phường thuộc địa bàn nghiên cứu đối với cả hai nhóm cán bộ hội cấp xã và cấp thôn cho thấy, có 46,2% cán bộ hội có trình độ THCS, 32,2% có trình độ THPT, 21,5% có trình độ cao đẳng/đại học trở lên. Tỷ lệ cán bộ hội có trình độ từ cao đẳng trở lên cao nhất tập trung ở các cơ sở hội thuộc thành phố Phủ Lý (phường Hai Bà Trưng, xã Phủ Vân, phường Lam Hạ); xã Nhật Tân có tỷ lệ cán bộ hội đạt trình độ từ cao đẳng trở lên thấp nhất, chỉ chiếm 11,1%. Tỷ lệ cán bộ hội có trình độ THCS chủ yếu là đội ngũ chi hội trưởng.

Về trình độ lý luận chính trị: 1,9% có trình độ cao cấp, 18,4% có trình độ trung cấp, 37,3% có trình độ sơ cấp. Gần một nửa cán bộ hội tại địa bàn khảo sát (42,4%) cho biết chưa được đào tạo về trình độ lý luận chính trị, chủ yếu là đội ngũ cán bộ chi hội trưởng. Đây là hạn chế lớn đối với cán bộ trực tiếp làm công tác dân vận, tuyên truyền vận động quần chúng thực hiện chính sách, pháp luật.

Về bồi dưỡng nghiệp vụ công tác hội, 79,7% cán bộ hội cho biết đã được tham gia các lớp bồi dưỡng này. Số còn lại chưa được bồi dưỡng chủ yếu là đội ngũ cán bộ mới tham gia công tác hội.

Với đặc thù đội ngũ cán bộ hội đa dạng về trình độ, độ tuổi, thâm niên, Hội LHPN tỉnh Hà Nam đã triển khai các hoạt động bồi dưỡng, nâng cao năng lực cán bộ hội theo các cách khác nhau và lựa chọn vấn đề ưu tiên, hướng dẫn “cầm tay chỉ việc”. Cũng giống nhiều địa phương khác, cán bộ hội cơ sở của tỉnh Hà Nam nếu có kinh nghiệm thì thường hạn chế về trình độ, năng lực do đa số đều đã lớn tuổi. Cán bộ trẻ tuy dễ đáp ứng hơn việc đạt chuẩn chức danh, song lại chưa tích lũy đủ kinh nghiệm, uy tín để có thể thực hiện hiệu quả công tác vận động quần chúng. Nhiều chi hội trưởng tuy có kinh nghiệm và uy tín nhưng không có trình độ, kiến thức để tổ chức một nội dung sinh hoạt của hội. Chính vì vậy, Hội LHPN tỉnh đã biên tập, soạn sẵn một số nội dung để cán bộ hội có thể sử dụng thành tài liệu sinh hoạt.

Nhìn chung, cán bộ hội cơ sở nói chung và tại địa bàn khảo sát nói riêng đã được quan tâm đào tạo nghiệp vụ công tác hội và lý luận chính trị, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế, đặc biệt là đội ngũ chi hội trưởng - những người trực tiếp, thường xuyên làm việc cho hội. Với thực tế này, bồi dưỡng kiến thức, nghiệp vụ công tác là một yêu cầu hàng đầu đối với tổ chức Hội LHPN Việt Nam để có thể nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ hội cơ sở, từ đó tạo nền tảng, cơ hội cho việc tiếp cận các tri thức, kỹ năng mới và hoàn thiện đội ngũ này.

2. Năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ hội cơ sở

Năng lực con người là một trong những yếu tố quan trọng có ý nghĩa quyết

định đến hiệu quả công việc, phản ánh trung thực chất lượng nguồn nhân lực. Trong phạm vi nghiên cứu, chúng tôi xác định yếu tố năng lực cán bộ hội thông qua mức độ thực hiện các nhiệm vụ thường xuyên, sự thành thạo, sáng tạo trong công việc, uy tín và kinh nghiệm làm việc, thực hành các kỹ năng công tác hội. Các chỉ số về sự tham gia sinh hoạt hội của hội viên và đánh giá của họ - những người trực tiếp tham gia và thụ hưởng từ hoạt động của hội về năng lực tổ chức các hoạt động của cán bộ hội là một chỉ số đo năng lực cán bộ hội cơ sở.

Sự tham gia sinh hoạt hội của hội viên

Sinh hoạt và chất lượng sinh hoạt hội của phụ nữ là nhân tố quyết định vai trò và chất lượng của tổ chức hội ở cơ sở. Theo Điều lệ Hội, chi hội, tổ phụ nữ sinh hoạt ít nhất 3 tháng 1 lần, tương đương ít nhất 4 lần trong 1 năm. Ngoài ra, tùy tình hình cụ thể của địa phương, nhu cầu của hội viên phụ nữ mà họ có thể tham gia thêm các câu lạc bộ, chi hội, tổ phụ nữ có tính chất đặc thù theo sở thích, nghề nghiệp, độ tuổi... Việc tham gia sinh hoạt và các hoạt động khác do Hội tổ chức là quyền lợi và cũng là nhiệm vụ của mỗi hội viên.

Trong khảo sát của chúng tôi, có tới 78,3% hội viên cho biết, họ đã tham gia sinh hoạt từ 3 - 4 lần/năm trở lên - là mức độ tương đối thường xuyên và 21,7% trả lời tham dự từ 1 - 2 lần/năm, tương đương mức độ chưa thường xuyên, cho thấy mức độ tham gia sinh hoạt thường xuyên của hội viên trong tổ chức hội tại địa bàn khảo sát là khá cao. Chỉ số này cho phép tham chiếu về chất lượng và lợi ích khi tham gia sinh hoạt hội của hội viên. Nguồn báo cáo rà soát hội viên phụ nữ thuộc các tỉnh/thành của Ban Chấp hành TW Hội LHPN Việt Nam cũng cho thấy, trong số những hội viên thống kê được trên toàn

quốc thì có hơn 70% hội viên ở các khu vực tham gia sinh hoạt thường xuyên.

Tìm hiểu về cảm nhận của hội viên khi tham gia sinh hoạt hội, kết quả khảo sát cho thấy phần lớn hội viên đều cho rằng tham gia sinh hoạt hội có nhiều điểm tích cực, mang lại lợi ích và niềm vui cho họ. Trong đó, *được gặp gỡ, giao lưu, chia sẻ* là lợi ích lớn nhất (chiếm 77,3%), cho thấy nhu cầu giao lưu, giao tiếp, nhu cầu chia sẻ và được chia sẻ là rất cao đối với hội viên. Đây là một yếu tố thuận lợi mà hội cần tận dụng và phát huy vai trò tập hợp, tổ chức và lồng ghép các hoạt động để thực hiện chương trình công tác của mình một cách đa dạng, linh hoạt. Tiếp theo là các lợi ích: *được cung cấp các thông tin hữu ích, tăng cường vốn hiểu biết xã hội* (65,3%); *các hoạt động thú vị, bổ ích* (63,7%); *được phát huy các sở thích cá nhân khi tham gia sinh hoạt hội* (44,7%). Một số đánh giá rất tích cực về các hoạt động của hội từ phía hội viên: “Sinh hoạt hội và câu lạc bộ cho tôi biết thêm nhiều về kiến thức chăm sóc con, nuôi dạy con theo lứa tuổi phát triển, mỗi tuổi là một yêu cầu khác nhau, rất bổ ích” (PVS hội viên, 36 tuổi, phường Lam Hạ). Kết quả cũng cho thấy, mức độ tham gia sinh hoạt hội của hội viên tỷ lệ thuận với những đánh giá tích cực về nội dung, chất lượng sinh hoạt mà hội tổ chức, trong đó có vai trò của cán bộ hội.

So sánh đánh giá của hội viên về lợi ích sinh hoạt hội theo trình độ học vấn của người trả lời cho thấy, hội viên có trình độ học vấn càng cao có xu hướng đánh giá các hoạt động hội càng giảm ở ba nội dung đánh giá dưới đây (Bảng 1).

Kết quả thu được từ Bảng 1 cho thấy, nhóm hội viên có trình độ càng cao sẽ càng có mong đợi nhiều hơn đối với các hoạt động của hội. Do đó, vấn đề đặt ra

cho các cấp hội là cần liên tục đổi mới và có giải pháp về nội dung, hình thức hoạt động cho phù hợp, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của các nhóm đối tượng phụ nữ có trình độ, sở thích khác nhau và trình độ học vấn ngày càng cao. Điều này cũng đồng nghĩa với thách thức về việc phải không ngừng nâng cao trình độ của cán bộ hội cơ sở để có thể đáp ứng được yêu cầu đổi mới nội dung, hình thức hoạt động của hội.

Năng lực công tác của cán bộ hội phụ nữ cơ sở

Trong các tiêu chí đánh giá về cán bộ hội cơ sở, năng lực tổ chức thực hiện các nhiệm vụ thể hiện ở *sự thành thạo, chủ động trong triển khai công việc và sáng tạo tổ chức các hoạt động thu hút hội viên, phụ nữ của cán bộ hội* chưa được hội viên đánh giá cao. Sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, từ 1 đến 5, trong đó 1 là mức kém, 5 tương đương với mức tốt, giá trị trung bình đạt được theo đánh giá của hội viên chỉ ở mức *trung bình*, thấp hơn so với các biến số đánh giá về *uy tín, khả năng vận động hội viên phụ nữ, tạo dựng các mối quan hệ trong công việc*. Cán bộ cấp thôn nhận sự đánh giá kém hơn cán bộ cấp xã về năng lực công tác (Bảng 2). Có thể dễ dàng hiểu được

chỉ số này, khi so với cán bộ cấp xã, tiêu chí lựa chọn cán bộ cấp thôn đơn giản hơn rất nhiều, chủ yếu là những tiêu chí “mềm” như sự nhiệt tình, có điều kiện tham gia, tự nguyện; chưa kể cán bộ cấp thôn được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ rất ít so với cán bộ cấp xã.

Lãnh đạo địa phương một mặt ghi nhận cán bộ hội cấp xã đã có nhiều cố gắng trong hoàn thành nhiệm vụ, mặt khác cho rằng cán bộ hội cấp xã còn thiếu một số kỹ năng, kinh nghiệm để triển khai tốt các công việc: “Chủ tịch hội đã phát huy được vai trò là người đứng đầu tổ chức

Bảng 1: So sánh đánh giá của hội viên về lợi ích sinh hoạt hội theo trình độ học vấn của người trả lời

Đánh giá của hội viên	Trình độ học vấn (%)				Cramer's V (Approx .Sig)
	Tiêu học	THCS	THPT	CĐ/ĐH /SDH	
Được cung cấp các thông tin hữu ích, tăng cường vốn hiểu biết xã hội	76,9	70,8	55,1	33,3	0,240 (0,001)
Các hoạt động thú vị, bổ ích	71,8	65,5	63,8	33,3	0,180 (0,021)
Được phát huy các sở thích cá nhân	56,4	50,9	30,4	19,0	0,231 (0,001)

Bảng 2: So sánh giá trị trung bình đánh giá giữa ý kiến hội viên và cán bộ hội về năng lực công tác của cán bộ hội cơ sở

Các yếu tố	Giá trị trung bình thang đo 5 mức độ			
	Ý kiến hội viên		Ý kiến cán bộ hội	
	Cán bộ cấp xã	Cán bộ cấp thôn	Cán bộ cấp xã	Cán bộ cấp thôn
Thao việc, chủ động trong triển khai công việc	3,01	2,88	4,40	3,86
Sáng tạo tổ chức các hoạt động thu hút hội viên, phụ nữ	2,98	2,83	4,20	3,82
Có khả năng tập hợp quần chúng, vận động hội viên, phụ nữ	3,80	3,67	4,36	4,02
Có uy tín, được hội viên tín nhiệm	3,82	3,58	4,48	4,20
Có mối quan hệ tốt với các ban, ngành, đoàn thể	3,80	3,61	4,37	4,00

của phụ nữ, đã được đào tạo nhiều kỹ năng. Phó chủ tịch còn hạn chế về trình độ, năng lực, chủ yếu là có kinh nghiệm lâu năm, còn lại thiếu khá nhiều kỹ năng cần thiết. Chi hội trưởng còn thiếu nhiều kỹ năng, kiến thức, chủ yếu là có lòng nhiệt tình” (PVS Lãnh đạo Đảng ủy xã Thanh Phong, 53 tuổi); “Các chi hội trưởng đã đáp ứng khoảng 70% việc thực hiện các nhiệm vụ công tác” (PVS Lãnh đạo Đảng ủy xã Thi Sơn, 51 tuổi). Lãnh đạo địa phương cũng chưa đánh giá cao *sự sáng tạo* của cán bộ hội và cho rằng cần có sự đổi mới mạnh mẽ cả về nội dung, hình thức và cách tiếp cận phong trào hội để các hoạt động đáp ứng được nhu cầu của phụ nữ, nâng cao chất lượng cuộc sống cho phụ nữ, góp phần thực hiện nhiệm vụ chính trị-xã hội của địa phương. Đây là điểm cần được quan tâm để đưa ra các giải pháp thúc đẩy cán bộ hội phát huy trí tuệ, năng lực của bản thân, sáng tạo tổ chức các hoạt động phù hợp tại cơ sở.

*Kỹ năng của
cán bộ hội phụ nữ
cơ sở*

Lý thuyết vốn con người đề cao kỹ năng như là một trong những yếu tố quan trọng tạo nên sự thành công của mỗi người. Đối với đội ngũ cán bộ hội, các kỹ năng, đặc biệt các kỹ năng mềm ngày càng được đánh giá cao. Các kỹ năng của cán bộ hội tại địa bàn khảo sát được cụ thể hóa thành các biến số và cũng được đo lường qua

thang Likert 5 mức độ (Bảng 3).

Theo ý kiến hội viên, *kỹ năng tổ chức hoạt động và kỹ năng điều hành hội nghị, cuộc họp* của cán bộ hội cơ sở được đánh giá ở mức tốt nhất so với các kỹ năng khác, cho thấy cán bộ hội cơ sở trên địa bàn khảo sát đã được hội viên ghi nhận nhất định về khả năng tổ chức, điều hành hoạt động. Tiếp theo là các kỹ năng *lắng nghe và khuyến khích, động viên, vận động, thuyết phục*. *Kỹ năng ra quyết định* chưa được đánh giá cao trong nhóm các kỹ năng tổ chức, điều hành. Việc ra quyết định để lựa chọn một giải pháp tốt nhất, hợp lý nhất cho một vấn đề phức tạp là việc làm không dễ dàng đối với cán bộ hội cơ sở, mà theo chia sẻ của hội viên của xã Thanh Phong thì “ra quyết định như thế nào để được sự đồng thuận của chị em, được chị em ủng hộ mà vẫn đảm bảo được đúng với quy định của địa phương” đòi hỏi người cán bộ hội phải tích lũy nhiều kinh nghiệm trong quá trình làm việc. Đối

Bảng 3: So sánh giá trị trung bình đánh giá giữa hội viên và cán bộ hội về khả năng thực hiện các kỹ năng của cán bộ hội cơ sở

Các kỹ năng	Giá trị trung bình thang đo 5 mức độ	
	Ý kiến hội viên	Ý kiến cán bộ hội
1. Kỹ năng tổ chức hoạt động	3,56	3,98
2. Kỹ năng điều hành hội nghị, cuộc họp	3,53	3,75
3. Kỹ năng ra quyết định	3,06	3,60
4. Kỹ năng xử lý, giải quyết vấn đề về công tác hội và phong trào phụ nữ	3,25	3,78
5. Kỹ năng kiểm tra, giám sát, đánh giá hoạt động	3,10	3,67
6. Kỹ năng nói, thuyết trình	3,02	3,39
7. Kỹ năng lắng nghe	3,28	3,91
8. Kỹ năng vận động, thuyết phục	3,19	3,83
9. Kỹ năng khuyến khích, động viên	3,10	3,84
10. Kỹ năng viết	3,16	3,58
11. Kỹ năng làm việc nhóm	3,16	3,51
12. Kỹ năng sử dụng máy vi tính, sử dụng công nghệ thông tin	2,33	2,26

với *kỹ năng viết* của cán bộ hội cơ sở, hội viên chủ yếu tiếp cận thông qua các văn bản, báo cáo của Hội. Tuy nhiên, hệ thống văn bản này không nhiều, bởi hội viên cơ sở chủ yếu tiếp cận với cán bộ hội thông qua các buổi sinh hoạt, thăm hỏi - trao đổi trực tiếp là chính, do đó, theo chúng tôi, đánh giá của hội viên về *kỹ năng này* của cán bộ hội chưa thật sự có nhiều cơ sở như những *kỹ năng khác*. Mặc dù vậy, thông qua không nhiều văn bản mà hội viên tiếp cận, họ đã đánh giá về *kỹ năng viết* của cán bộ hội ở mức *trung bình*. *Kỹ năng nói, thuyết trình* của cán bộ hội chưa được đánh giá cao (có giá trị trung bình gần như thấp nhất trong các *kỹ năng*). Trong tất cả các *kỹ năng* của cán bộ hội cơ sở được nêu ra để đánh giá, *kỹ năng sử dụng máy vi tính, công nghệ thông tin* của cán bộ hội nhận được sự đánh giá kém nhất (với giá trị trung bình thấp hơn hẳn). Lãnh đạo Đảng ủy phường Lam Hạ nhận xét: “Chủ tịch Hội Phụ nữ xã thực hiện khá tốt nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, việc hoàn thành nhiệm vụ cần thêm một số *kỹ năng*, nhất là *kỹ năng tuyên truyền, truyền đạt*”.

Đối với nhóm cán bộ hội, kết quả cho thấy, hầu hết họ tự đánh giá các *kỹ năng công tác* của mình ở mức *tương đối tốt* - tích cực hơn so với hội viên đánh giá. Từ các giá trị trung bình chung cho thấy, đối với các *kỹ năng* của cán bộ hội cơ sở, *kỹ năng tổ chức hoạt động* được đánh giá là tốt nhất, tiếp đó là *kỹ năng lắng nghe*; *kỹ năng khuyến khích, động viên*; *kỹ năng vận động, thuyết phục*. *Kỹ năng sử dụng máy vi tính, sử dụng công nghệ thông tin* cũng được nhóm cán bộ hội thừa nhận ở mức kém nhất, thậm chí thấp hơn mức đánh giá của hội viên.

Những kết quả phân tích trên không chỉ cho chúng ta thêm bằng chứng để khẳng định những điểm mạnh, điểm yếu

trong thực hành *kỹ năng* của cán bộ hội cơ sở hiện nay mà còn cho thấy có sự khác biệt giữa đánh giá của hội viên - những người thụ hưởng trực tiếp kết quả của hoạt động với cán bộ hội cơ sở - những người tổ chức hoạt động.

* *
*

Từ các kết quả nghiên cứu, khảo sát và phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực cán bộ hội phụ nữ cơ sở tại một số địa bàn thuộc tỉnh Hà Nam ở trên, chúng tôi có thể đi đến các nhận xét sau:

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ hội phụ nữ cơ sở hiện nay vẫn đang trong quá trình nâng dần mặt bằng chung về trình độ học vấn, chuyên môn, lý luận, nghiệp vụ để đáp ứng được yêu cầu của công tác hội.

Thứ hai, phần lớn hội viên tại địa bàn khảo sát tích cực tham gia sinh hoạt hội cho thấy sức hấp dẫn từ các hoạt động của hội, đồng thời đánh giá cao những lợi ích mang lại khi tham gia các hoạt động này. Ngoài các chương trình lợi ích từ tổ chức đem lại, còn có vai trò và năng lực của cán bộ hội cơ sở. Hội viên càng có trình độ học vấn cao thì xu hướng đánh giá về một số lợi ích từ tham gia hoạt động hội càng giảm, qua đó cho thấy họ có mong đợi nhiều hơn đối với các hoạt động của tổ chức hội và năng lực của cán bộ.

Thứ ba, thông qua sự đánh giá khách quan từ phía hội viên, có thể thấy, xã hội luôn có những đánh giá, nhận xét về các vai trò của mỗi cá nhân, cụ thể là cán bộ hội cơ sở, trong đó có những đánh giá, ghi nhận cán bộ hội phụ nữ cơ sở đã làm tốt như những kỳ vọng của họ hoặc có thể nói là làm đúng vai trò xã hội mong đợi về chức danh “cán bộ hội phụ nữ cơ sở”.

(Xem tiếp trang 40)