TÌNH HÌNH THAM GIA CÔNG TÁC QUẢN LÍ NHÀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ

• ThS. TRẦN THỊ BẠCH MAI
Học viện Quản lí Giáo dục

Việc phát huy vai trò của phụ nữ (PN) trong tham gia quản lí (QL), kể cả QL nhà trường đại học (NTĐH) là vấn đề được Đảng, Nhà nước và ngành GD&ĐT luôn quan tâm. Đặc biệt, trong bối cảnh đổi mới NTĐH đáp ứng các thách thức ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế – xã hội, thì việc phát huy tiềm năng của đội ngũ cán bộ (CB) nữ trong tham gia QL là cần thiết. Nhằm tìm hiểu tình hình tham gia của đội ngũ CB nữ trong QL NTĐH, làm cơ sở đề xuất các giải pháp phát huy hơn nữa tiềm năng trên, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu thực tiễn ở một số trường ĐH thuộc các khối Kĩ thuật – Công nghệ, Kinh tế – Luật, Sư phạm, Văn hoá, Y, khoa học cơ bản - đa ngành ở các miền Bắc, Trung, Nam thông qua một số phương pháp sau:

- Khảo sát: được tiến hành với 3 nhóm đối tượng: Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ (VSTBPN), nữ CBQL, và giảng viên (GV). Số phiếu gửi đi là 500, số phiếu thu về hợp lệ là 350.

- Phỏng vấn sâu được tiến hành với hai nhóm đối tượng: Nhóm nữ CBQL (gồm 9 người, tham gia ban giám hiệu, chủ nhiệm khoa, và phụ trách bộ môn). Nhóm đại diện Ban VSTBPN gồm 7 người.

- Nghiên cứu điển hình được tiến hành với ba nữ CBQL.

Dưới đây xin trình bày một số kết quả của việc nghiên cứu thực tiễn nêu trên.

1. Kết quả thực hiện chính sách tăng cường tham gia của đội ngũ CB nữ vào hoạt động QL NTĐH

Kết quả khảo sát về việc thực hiện chính sách tăng cường tham gia của đội ngũ CB nữ vào hoạt động quản lí NTĐH được ghi nhận ở một số mặt sau:

- Nhận thức về bình đẳng (BĐ) giới trong tham gia QL: Kết quả đáng kể nhất là nhận thức tích cực về sự cần thiết có sự tham gia của CB nữ vào QL: 90% nữ CBQL, 88% GV nhận thức rằng nam giới và PN cần có cơ hội BĐ như nhau trong việc được đề bạt vào các vị trí QL trong NTĐH. Lí do quan trọng nhất 82% nữ CBQL và 54% GV khẳng định là PN thực sự đủ năng lực phẩm chất QL. Lí do quan trọng thứ hai là cần BĐ với PN trong mọi mặt, kể cả tham gia QL với ý kiến của 40% nữ CBQL và 49% GV.

- Các cơ hội BĐ tham gia đối với CB nữ được tạo ra là kết quả đáng ghi nhận khác. Về cơ hội ĐT-BD: 81% nữ CBQL và 78% GV được khảo sát cho rằng nữ BĐ với nam đồng nghiệp. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy đối với CB nữ, các cơ hội khác lại không BĐ như vậy. Về cơ hội được đề bạt vào các vị trí QL: 78% nữ CBQL, và 50% GV cho là PN ít cơ hội hơn nam đồng nghiệp. Về cơ hội được đảm nhận các công việc trọng trách:56% nữ CBQL và 43% GV cho rằng CB nữ ít cơ hội hơn nam giới.

- Sự hình thành và phát triển đội ngũ nữ CBQL: Theo số liệu Khảo sát đào tạo và tài chính trong khu vực ĐH, tỉ lệ nữ nhân viên là 54,88%; nữ GV - 40,14%. Nữ CBQL chiếm 21.87% trong tổng số CBQL. Tỉ lệ này chưa tương xứng với tiềm năng đội ngũ CB nữ. Sự bất cập về số lượng CB nữ tham gia QL cũng như một số vấn đề khác sẽ được trình bày dưới đây.

2. Đặc điểm của đội ngũ nữ cán bộ quản lí

Có thể nói hiệu quả tham gia của đội ngũ nữ CBQL phụ thuộc nhiều vào số nữ CB tham gia QL và chất lượng của sự tham gia đó - được hiểu theo nghĩa vị thế tham gia, ảnh hưởng hay tác động trong quá trình ra quyết định và chất lượng của bản thân đội ngũ về trình độ, tuổi tác, cơ cấu tham gia.

2.1. Về số lượng tham gia quản lí:

Theo kết quả khảo sát do chúng tôi tiến hành thì nữ CBQL chiếm 21,68% tổng số CBQL trong Ban giám hiệu, chủ nhiệm khoa. Phân tích số liệu này theo khối trường, có thể thấy:

* Tỉ lệ nữ CBQL tất cả các khối trường đều thấp tuyệt đối so với nam, kể cả các khối được coi truyền thống dành cho nữ.

* Khoảng cách giới về số lượng tham gia QL giữa các khối trường là khác nhau: Tỉ lệ nữ tham gia QL thấp nhất ở khối kĩ thuật - công nghệ (7,6%), tiếp đó là khối nông lâm ngư (9,4%), khối sư phạm (11%), khối y dược TDTT (18%), khối văn hoá nghệ thuật (20%), và cao nhất ở khối kinh tế – luật (22%).

* Trong 53 ĐH công lập, 10 trường không có nữ CB tham gia ban giám hiệu và chủ nhiệm khoa, mặc dù tỉ lệ nữ CB các trường này đều chiếm 30% trở lên, và theo tinh thần Chỉ thị 37/CT-TƯ và Chỉ thị 15/GD-ĐT "phải có tỉ lệ nữ CB tương xứng, và phải có CB nữ giữ vị trí LĐ chủ chốt ở các cấp", thì còn bất cập.

* Tỉ lệ nữ tham gia QL không chỉ thấp so với nam, mà còn thấp so với tỉ lệ nữ CB trong NTĐH. Đặc biệt, mặc dù tỉ lệ nữ CB trong khối sư phạm, nông lâm ngư khá cao – chiếm 45,9% và 44% tổng số CB, song tỉ lệ nữ CBQL chỉ chiếm 11% và 9,4% tương ứng trong tổng số CBQL là ban giám hiệu, chủ nhiệm khoa.

Như vậy, có thể thấy một khoảng cách giới về mặt số lượng trong tham gia QL NTĐH. Số lượng CB nữ tham gia QL hạn chế rõ ràng sẽ ảnh hưởng đến tiếng nói của họ trong quá trình ra quyết định. Tuy nhiên, số lượng hay tỉ lệ tham gia mới chỉ là một mặt của vấn đề. Một mặt khác quan trọng hơn, là tham gia với tư cách gì, tham gia ở vị trí nào, tham gia với vị thế ra sao? Nói khác đi đó là chất lượng của sự tham gia. Có hay không khoảng cách giới trong chất lượng tham gia QL? Đó là vấn đề sẽ được đề cập dưới đây.

2.2. Về chất lượng tham gia quản lí

Phân bố vị trí tham gia QL: Số liệu khảo sát 14 trường ĐH thuộc Bộ GD-ĐT cho thấy định kiến giới vẫn có ảnh hưởng đến việc phân công công việc và vị trí tham gia QL. CB nữ chủ yếu tham gia ở cấp thấp, ít ở vị trí ra quyết định, và thường được phân công vào các vị trí đoàn thể, phục vụ – những gì được coi là "hợp với nữ tính", song ít quan trọng, ít có ảnh hưởng đến quá trình ra quyết định.

* Ở tất cả các cấp QL, tỉ lệ nữ tham gia QL đều thấp hơn rất nhiều so với nam. Trong số CBQL nữ tham gia QL chuyên môn, phần nhiều tập trung ở cấp bộ môn, phần nào ở cấp khoa. Ở cấp trường tuy có song không đáng kể. Càng lên cao, tỉ lệ nữ CBQL càng thấp.

* Tỉ lệ nữ CBQL cấp ra quyết định - cấp trưởng thấp hơn nhiều so với tỉ lệ ở cấp phó. Nữ Hiệu trưởng, Trưởng khoa, Trưởng bộ môn chiếm tỉ lệ 7%, 15%, 28% so với cấp phó tương ứng là 10%, 30% và 37%.

* Tỉ lệ nữ QL chuyên môn (23%) thấp hơn khá nhiều so với số tham gia QL công tác đoàn thể xã hội (33%).

Về trình độ: đại đa số nữ CBQL có trình độ SĐH, trừ 19% nữ CB QL cấp bộ môn và 4% cấp khoa có trình độ cử nhân. Số nữ QL trình độ TS cấp khoa và bộ môn đều là 39% - thấp hơn đáng kể so với tỉ lệ tương ứng ở nam là 64% và 48%.

Về tuổi tác: Tuổi trung bình đội ngũ CBQL nữ khá cứng: ở cấp bộ môn - 45.

* Đại đa số nữ tham gia QL ở độ tuổi ngoài 40, nhiều hơn cả là độ tuổi 41-50 (58%). Tỉ lệ 31-40 rất hạn chế (16%), dưới 30 – là hãn hữu. Rõ ràng ở đây có vấn đề về quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ CB nữ.

* So sánh nam và nữ QL có thể thấy, cùng độ tuổi như nhau, nam giới có vẻ bứt lên được các vị trí QL cao hơn so với nữ đồng nghiệp. Ở độ tuổi 41-50, nữ CBQL chủ yếu tập trung ở cấp bộ môn, và cấp khoa, thì nam giới độ tuổi này không những tham gia với tỉ lệ cao hơn nhiều ở cùng cấp QL, mà một tỉ lệ đáng kể đã vươn tới tham gia ở cấp trường.

Về vị thế và ảnh hưởng của nữ CBQL trong quá trình ra quyết định:

* 45% số nữ CBQL trả lời cho rằng họ có vị thế thực sự quan trọng.

* 59% nữ QL cho rằng tiếng nói của họ ảnh hưởng nhất định đến việc ra quyết định.

* 39% nữ QL cho rằng ý kiến của họ được cân nhắc, số cho rằng tiếng nói hay ảnh hưởng

của nữ CBQL trong quá trình ra quyết định thực sự rất hạn chế chiếm 24%.

Theo kết quả khảo sát, nguyên nhân hạn chế vị thế và ảnh hưởng của nữ CBQL là do:

* Số lượng nữ tham gia QL còn quá ít (ý kiến 70% số người trả lời), vì vậy tiếng nói của họ chưa đủ mạnh để có thể có ảnh hưởng thực sự đến việc ra quyết định.

* Vị trí của nữ CBQL trong cơ cấu quyền lực: Do nữ CBQL chủ yếu ở vị trí cấp phó - cấp giúp việc cho cấp trưởng, cho nên vai trò ra quyết định hạn chế (50% số người trả lời).

* Nữ chủ yếu tham gia QL chức vụ thấp, QL đoàn thể, đơn vị phục vụ, ít có mặt trong hội đồng quan trọng, tiếng nói nữ CBQL tuy có, song ít ảnh hưởng (49% ý kiến)

3. Các yếu tố tác động đến tham gia của đội ngũ CB nữ vào QL NTĐH

3.1. Chính sách, cơ chế QL còn chung chung, chưa cụ thể, thể hiện ở các điểm sau:

Thiếu cụ thể hoá các chủ trương chính sách tăng cường nữ CBQL bằng các văn bản pháp quy, quy định cụ thể: Mặc dù Nhà nước và ngành đã đề ra nhiều chính sách và đường lối nhằm tăng cường sự tham gia của đội ngũ CB nữ, kể cả trong QL NTĐH (đề ra chỉ tiêu đề bạt, quy hoạch phát triển đội ngũ. . .), song mới chỉ dừng ở mức đề ra và kêu gọi sự tự nguyện của các trường trong triển khai thực hiện. Các chủ trương chính sách chưa được thể chế hoá bằng các văn bản pháp quy hay các quy định cụ thể, nên các cơ sở khó đưa vào thực tiễn. Hơn nữa, chưa có các điều khoản chế tài thực hiện cam kết về triển khai chính sách, vì vậy việc thực hiện có phần nào hạn chế.

Thiếu cơ chế và bộ phận hỗ trợ triển khai thực hiện chính sách: Các trường khảo sát đều đề ra chủ trương tăng cường CB nữ: trong kế hoạch Công đoàn (85% ý kiến), như một phần kế hoạch nhà trường (69%), kế hoạch Ban VSTBPN (60%). Các chủ trương chủ yếu mang tính "phong trào": do Công đoàn (85%), Ban VSTBPN (62%), rồi Phòng TCCB, lãnh đạo (LĐ) nhà trường (đều 46%). Điều này chứng tỏ cho đến nay vẫn chưa có một chủ thể chính thức chịu trách nhiệm về vấn đề này, trong khi lại có quá nhiều phía tham gia dễ dẫn đến tình trạng chồng chéo trách nhiệm. Việc tăng cường CB nữ vẫn chưa hoàn toàn được coi là việc của chính quyền nhà trường, mà phần lớn vẫn do Công đoàn, Ban nữ công đảm nhận.

Thiếu nhạy cảm giới của một số tiêu chí và chuẩn mực đề bạt: là ý kiến của 33% GV và 38% nữ CBQL. Trên thực tế việc quy hoạch đội ngũ CBQL nữ cũng gặp khó khăn tại nhiều trường, bởi các tiêu chuẩn chung đề bạt, về hưu được quy định cứng, khiến PN khi đạt tiêu chuẩn chuyên môn thì quá tuổi, khi còn tuổi thì thiếu tiêu chuẩn chuyên môn, chưa nói gì đến sự an phận của một bộ phận PN. Đây cũng là một nhược điểm của mô hình QL hành chính tập trung, NTĐH ít quyền tự chủ.

Thiếu cam kết của một bộ phận LĐ, CB chủ chốt: 15% ý kiến cho rằng LĐ nhà trường cam kết, 31% - LĐ chủ động đề xuất biện pháp tăng cường CB nữ. 15% ý kiến cho rằng LĐ nhà trường ít quan tâm, 15% ý kiến khác - LĐ coi đó là không phải việc chính quyền. 85% cho rằng LĐ nhà trường coi đây là chủ trương cần thực hiện. Ngoài các lí do như LĐ bận nhiều công việc quan trọng và cấp bách, thiếu thời gian và nguồn lực, thì định kiến giới của một bộ phận LĐ là một trong những lí do quan trọng. Trên thực tế, hiện nay một số trường mới chỉ tổ chức quán triệt chủ trương của Đảng và Nhà nước về tăng cường công tác nữ. Điều này tất có tác động nhất định đến việc định hướng, song để xoá bỏ định kiến giới, tạo sự cam kết với việc biến các chủ trương trên thành hiện thực, thì như vậy vẫn là chưa đủ.

Thiếu sự phối hợp đồng bộ các biện pháp: biện pháp chủ yếu vẫn là khuyến khích ĐT-BD nâng cao trình độ (92% ý kiến), và tạo điều kiện làm việc (46% ý kiến) – song điều đó không đồng nghĩa với tăng cường tham gia vào QL. Tuyên dương khen thưởng là biện pháp "bù đắp" hay thực hiện (46% ý kiến), song nó chưa đáp ứng được nhu cầu chiến lược – cải thiện vị trí CB nữ trong tham gia QL. Một biện pháp quan trọng mà Chỉ thị 37-CT/TƯ, Chỉ thị 15-GD/ĐT chỉ ra - có tỉ lệ nữ QL thích đáng, có bộ phận chuyên trách về CB nữ, được triển khai hạn chế (chiếm 23% ý kiến).

Ban VSTBPN và những yếu tố về cơ cấu, phương thức hoạt động còn hạn chế: Về cơ cấu Ban VSTBPN bao gồm một số thành viên, song đều kiêm nhiệm. Vì vậy thời gian và sức lực đầu tư cho việc nghiên cứu, thảo luận và tư vấn cho LĐ nhà trường ra các quyết định về quy hoạch, phát triển đội ngũ CBQL nữ hầu như còn rất hạn chế. Mỗi năm Ban VSTBPN của trường họp khoảng 2,5 lần; và vấn đề tăng cường CB QL nữ chưa phải là chủ đề thường xuyên: (8% số ý kiến cho là không bao giờ, và 46% số ý kiến cho là thỉnh thoảng vấn đề này mới được thảo luận trong các cuộc họp đó). Như một bộ phận được thành lập với chức năng tham mưu tư vấn cho LĐ, Ban VSTBPN chỉ có thể hoạt động hiệu quả một khi chức năng, quyền hạn, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức cũng như cơ chế phối hợp với các bộ phận khác được quy định rõ ràng. Tuy nhiên 54% số ý kiến cho là chức năng, nhiệm vụ và phương hướng hoạt động Ban VSTBPN chưa rõ ràng, trên thực tế nhiều khi chồng chéo lẫn với nữ công, công đoàn hay Phòng Tổ chức Cán bộ. Ngoài ra, Ban VSTBPN thiếu các nguồn lực cần thiết đảm bảo hoạt động như nhân viên chuyên trách và thiếu cơ chế phương thức hoạt động (đều chiếm 69% ý kiến), kinh phí (38% ý kiến). Hoạt động của BVSTBPN, vì vậy còn mang tính hình thức (46% ý kiến). Ngoài ra, việc tăng cường nữ CBQL là một vấn đề mang tính khoa học thực sự, chứ không chỉ mang tính phong trào. Để có thể đưa ra những ý kiến tư vấn xác đáng về tăng cường đội ngũ CBQL nữ, không những cần kĩ năng phân tích tình hình, đề ra giải pháp mà còn cần kiến thức về giới, kĩ năng lồng ghép giới. Tuy nhiên, 46% số ý kiến cho là thành viên Ban VSTBPN còn thiếu kĩ năng về vấn đề này.

Có thể kết luận, trong 10 năm qua, nhờ những chính sách và biện pháp nhất định, các trường ĐH đã đạt một số kết quả trong việc tăng cường đội ngũ CBQL nữ. Tuy nhiên, các biện pháp trong vấn đề này còn thiếu đồng bộ, chắp vá. Một trong các nguyên nhân là do một bộ phận LĐ vẫn chưa nhận thức được đầy đủ tiềm năng và sự cần thiết của việc tăng cường CBQL nữ, vẫn coi đó như một chủ trương từ trên xuống cần thực hiện, cần đối phó; thay vì gắn công việc đó với mục tiêu và kế hoạch phát triển chiến lược của NTĐH.

Ngoài lí do hạn chế về nhận thức và cam kết của một bộ phận LĐ, sự thiếu mềm dẻo của một số chính sách đối với CB nữ, thiếu bộ phận chủ thể chuyên trách là những nguyên nhân chính hạn chế việc triển khai các chủ trương chính sách Nhà nước và ngành đề ra. Một nguyên nhân khác nữa là thiếu sót trong đánh giá giám sát: việc giám sát tuy có đề ra, song không nêu cụ thể quy trình giám sát cần thực hiện thế nào, trên cơ sở nào, và các kết luận hay khuyến nghị sẽ được dùng vào việc gì. Chính vì vậy việc đánh giá giám sát chưa mang tính hệ thống, mà còn nặng về hình thức, đối phó.

Các yếu tố chủ quan

Phẩm chất, năng lực của nữ CBQL: được đánh giá khá khả quan. Nữ CBQL được coi không thua kém nam trong xử lí công việc và đối xử với nhân viên. Nữ QL mạnh hơn nam trong nắm nhu cầu nhân viên, song kém nam QL về khả năng đương đầu với thách thức, rủi ro. Để QL hiệu quả hơn họ cần tăng cường một số kĩ năng phẩm chất như tầm nhìn, năng lực phân tích, phán đoán, ra quyết định kịp thời, kĩ năng xử lí tình huống, năng động. . .

Về động cơ, thái độ: 86% nữ CBQL cho rằng họ làm QL là do sự phân công tổ chức; số ý kiến cho là do bản thân có năng lực chỉ chiếm có một nửa tỉ lệ trên (43%); và (26%) - do muốn thể hiện khả năng làm việc trên cương vị QL. Một tỉ lệ không đáng kể (13%) cho rằng động cơ làm QL là muốn vượt lên phía trước, muốn gánh vác trách nhiệm ngày càng tăng (14%). Chỉ 15% cho rằng QL là công việc thú vị, nhiều thách thức. Động cơ mong muốn tham gia QL từ phía nữ có thể nói là chưa rõ nét. Khi đã ở cương vị QL thì động cơ của họ cũng không tăng lên: chỉ 5% nữ QL khẳng định có ý định tiến lên vị trí cao hơn. Ngược lại 16% khẳng định họ "nhất định sẽ không", và 34% - "có lẽ là không" phấn đấu đảm nhận vị trí QL cao hơn. Số không có ý định phấn đấu vị trí cao hơn chiếm 50%, số phân vân chiếm 26%. Nguyên nhân quan trọng nhất, theo 73% nữ CBQL và 59% GV, do PN ít tham vọng làm QL.

Nữ CBQL và yếu tố gia đình: 45% số CBQL nữ được khảo sát cho rằng họ từng phải từ chối cơ hội thăng tiến, cân nhắc, đấu tranh tư tưởng xem có nên tham gia QL hay không. 43% cho rằng sự nghiệp khiến họ phải thoả hiệp, thậm chí từ bỏ một số mục tiêu khác trong cuộc sống. Một trong các vấn đề nữ CBQL gặp phải là gánh nặng vai trò kép. Muốn khắc phục mâu thuẫn, hoàn thành nhiệm vụ trọn cả đôi đường, nữ QL phải gắng sức làm việc gấp hai ba lần để vừa không thua kém nam đồng nghiệp, trong khi vẫn phải chỉn chu việc gia đình (36% ý kiến nữ CBQL khảo sát). Trung bình nữ CBQL phải dành 9,2 giờ ở cơ quan, 4,5 giờ - công việc nhà. áp lực lớn nhất với họ là sức ép về thời gian (54% ý kiến), và áp lực do mâu thuẫn nhiều vai trò cùng với trách nhiệm phải cân bằng chúng (55% ý kiến).

Áp lực cuộc sống gia đình có mức độ ảnh hưởng khác nhau đến sự phấn đấu của CB nữ trong các giai đoạn khác nhau của cuộc đời, cũng như trong sự tiến triển sự nghiệp của CB nữ. Áp lực lớn nhất tập trung vào giai đoạn 25-35 tuổi: để mở đầu sự nghiệp đòi hỏi có sức bật mạnh mẽ trong chuyên môn và các hoạt động khác của nhà trường. Tuy nhiên khác với nam giới, do phải thực hiện các thiên chức giới tính, ngay ở giai đoạn này nhiều nữ CB đã đứng trước khó khăn cân bằng gia đình và sự nghiệp. Song kể cả với những ai tâm huyết với sự nghiệp, thì mốc xuất phát có thể đã bị chậm hơn so với nam giới một nhịp, chưa kể do nhiều lí do khác nhau (bất đồng ý kiến gia đình, điều kiện sức khoẻ, kinh tế) con đường phấn đấu của nhiều PN bị gián đoạn. Áp lực này chỉ giảm đi phần nào trong giai đoạn 35-45 tuổi, khi cuộc sống gia đình đi vào ổn định, CB nữ có nhiều hơn cơ hội phát huy sự tham gia của mình. Song do quy định tiêu chí đề bạt, hưu thiếu mềm dẻo, không tính đến khó khăn PN gặp phải, dẫn đến hạn chế trong tham gia QL và động cơ tham gia QL của họ.

Qua các phân tích trên có thể kết luận, rằng cản trở chính đối với CB nữ trong tham gia QL không phải do vấn đề năng lực. CBQL nữ được đánh giá và tự đánh giá là có đủ năng lực và phẩm chất cần thiết để có thể đảm đương các vị trí QL. Họ được đánh giá cao về khả năng nắm bắt nhu cầu nguyện vọng của nhân viên, ở kĩ năng giao tiếp, và đặc biệt ở các phẩm chất như tinh thần trách nhiệm, sự trung thực. . . Mặc dù vậy, để QL hiệu quả hơn nữa họ vẫn cần tăng cường thêm một số kĩ năng QL như năng lực phân tích, phán đoán, kĩ năng ra quyết định, kĩ năng xử lí tình huống. . .

Động cơ tham gia QL là một vấn đề đối với CB nữ. Do quá trình xã hội hoá, do ảnh hưởng của các quan niệm truyền thống về vai trò giới tính, do gánh nặng của trách nhiệm chăm sóc gia đình vẫn chủ yếu nằm trên vai PN, và do các chính sách đánh giá, ĐT-BD, đề bạt còn chưa nhạy cảm giới, cho nên CB nữ vẫn chưa hào hứng với công tác QL. Họ thường không nuôi tham vọng, và không đặt ra mục đích, hay kế hoạch tiến thân bằng nghiệp QL, và thường không đặt sự nghiệp là mối quan tâm số một để vì nó mà hy sinh các mối quan tâm và trách nhiệm khác. Những lí do này vừa là thực tế đối với CB nữ, lại vừa là cách mà họ bị nhìn nhận và cũng là cái cớ để họ bị coi là không phù hợp với công tác QL. Vấn đề đặt ra ở đây là tìm các phương thức hỗ trợ khuyến khích động cơ của PN, giúp họ tự tin hơn, có nhận thức đúng đắn hơn về vai trò của PN trong tham gia QL, những lợi thế về phong cách QL mà PN có thể đem lại.

Cản trở lớn nhất từ phía bản thân PN là các yếu tố liên quan đến gia đình, trong đó kể cả những cản trở về tâm lí khiến PN phải đấu tranh, lựa chọn giữa sự nghiệp với gia đình và các mục đích khác trong cuộc sống; là những áp lực thực tế trong việc cân bằng công việc và gia đình. Các chính sách nếu như không tính đến các khó khăn trong việc cân bằng vai trò kép của PN, cũng như không sát với các điều kiện đặc thù của họ trong từng thời kỳ, vô hình chung sẽ hạn chế cơ hội cũng như động cơ phấn đấu của họ trong tham gia QL.

3.3. Các yếu tố liên quan đến định kiến giới

Đánh giá chưa đúng mức những khó khăn của nữ cán bộ: Do trách nhiệm gia đình được coi là việc do cá nhân sắp xếp, do vai trò người PN với gia đình được coi là tự nhiên, là thiên chức, nên sức lực, thời gian dành cho gia đình cùng

khó khăn của họ không được xã hội và cơ quan thừa nhận.

Đánh giá chưa đúng mức vai trò và khả năng của CB nữ: Do quá trình xã hội hoá, vai trò QL "được coi" thuộc nam giới, nam giới mới đủ năng lực QL. PN dù tham gia QL cũng không thể đóng vai trò quyết định, bởi họ được coi "chưa phù hợp". Yếu tố này ảnh hưởng đến sự tự tin, động cơ phấn đấu của CB nữ.

Định kiến giới còn thể hiện trong quan niệm về vị trí phù hợp với nữ CBQL. Theo quan điểm của 47% số GV được hỏi, PN chỉ có thể phát huy tốt nhất ở công tác QL các tổ chức đoàn thể XH như Đảng, Công đoàn (47%), hay các bộ phận phục vụ, các phòng ban chức năng như thư viện, phòng hành chính (46%). Tỉ lệ này cao hơn đáng kể so với 33% ý kiến cho rằng PN có thể phát huy ở cương vị QL chuyên môn. Về cấp bậc QL, tỉ lệ cho là PN có thể phát huy tốt ở vị trí cấp trưởng – cấp ra quyết định chỉ chiếm 11%, song là 33% với cương vị cấp phó. Tương tự, cũng chỉ có 13% ý kiến cho rằng PN có thể phát huy tốt ở cấp trường – trong Ban giám hiệu; tỉ lệ này là 23% với cấp khoa; và 33% - cấp bộ môn.

Một thách thức mà chỉ CBQL nữ với tư cách là PN gặp phải là dung hoà được trong mình hai hình dung đối lập nhau về người PN và người làm QL. Theo kết quả khảo sát, 36% số nữ CBQL cho rằng họ phải rất tế nhị, giữ kẽ trong xử sự để tránh mang tiếng "thiếu nữ tính", song phải khẳng định mình là người năng lực và quyết đoán; 39% nữ CBQL cảm thấy khó khăn vì không biết làm CBQL nữ phải thế nào.

Thái độ phân biệt đối xử - biểu hiện dưới nhiều hình thức:

* Biểu hiện rõ nhất là nữ tuy tham gia QL, nhưng chủ yếu ở vị trí phó (45% ý kiến)

* 39% nữ CBQL cho rằng họ bị nhìn nhận, đánh giá khắt khe hơn so với nam đồng nghiệp (bị để ý và đánh giá qua phong cách ăn mặc, nói năng); qua thái độ đánh giá thiếu công bằng những nỗ lực và kết quả nữ CBQL đạt được (26% số ý kiến), cũng như thái độ thiếu tha thứ hơn khi nữ CBQL có phong cách hay hành vi cứng nhắc, chỉ huy mệnh lệnh – những điều với nam QL có thể được bỏ qua.

* Một biểu hiện mà 36% số nữ CBQL cảm nhận được là thái độ không thích làm việc dưới quyền của CB nữ, và khẩu phục nhưng tâm không phục (19%), mặc dù nữ QL được coi đủ năng lực phẩm chất QL.

Khó khăn trong tiếp cận và mở rộng mạng lưới quan hệ hỗ trợ: Do nữ CBQL còn ít, nhiều nữ CBQL cảm thấy thiếu mạng lưới đồng nghiệp để chia sẻ khó khăn, học hỏi kinh nghiệm QL (35% ý kiến nữ QL); 31% ý kiến cho rằng, do điều kiện đặc thù, PN ít điều kiện tiếp cận mạng lưới quan hệ phi chính thức, các thông tin quan trọng về cơ hội cũng như các "đường đi nước bước" cần thiết về đề bạt.

Những phân tích trên đây cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia của đội ngũ nữ vào hoạt động QL NTĐH không chỉ liên quan đến bản thân nữ, mà cả đến chính sách, cơ chế QL và định kiến giới. Đây là cơ sở thực tiễn để đề xuất các giải pháp tăng cường sự tham gia của đội ngũ nữ vào hoạt động QL NTĐH.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD &ĐT, *Báo cáo tham luận Hội nghị tổng kết Chỉ thị 37-CT/TƯ*, 14/10/2003
2. Dự án đại học, *Kết quả khảo sát đào tạo và tài chính các trường đại học và cao đẳng*, 12/2003
3. Đặng Huỳnh Mai, *Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí ngành GD&ĐT: Thực trạng và giải pháp*, Báo cáo tham luận Hội thảo Công đoàn GD triển khai thực hiện Chỉ thị 40/CT-TƯ Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD, 15/6/2004

SUMMARY

The article presents the current participation of women in university management with focus on such contents as 1/ results in implementing the policy to increase the participation of women in university management; 2/characteristics of female managers and 3/ factors which have effects on the participation of women in university management.