

# NHU CẦU ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ CỦA CÁN BỘ HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM

PHAN THỊ THU HÀ\*

**Tóm tắt:** Đào tạo, bồi dưỡng có vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức nói chung và cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam các cấp nói riêng. Tuy nhiên, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng phụ thuộc vào nhiều yếu tố trong đó cần quan tâm đến nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của người học. Bằng phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính, năm 2020 Học viện Phụ nữ Việt Nam đã thực hiện đề tài nghiên cứu cấp Bộ “Năng lực lãnh đạo và quản lý của cán bộ Hội LHPN cấp tỉnh, huyện: Thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng”. Dựa trên dữ liệu khảo sát của đề tài, bài viết phân tích nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý của cán bộ Hội LHPN Việt Nam cấp tỉnh và huyện. Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn cán bộ Hội có nhu cầu học thạc sỹ với hình thức đào tạo linh hoạt, phù hợp là vừa học, vừa làm. Trong các nhóm phát triển năng lực, cán bộ Hội mong muốn được bồi dưỡng nhất là nhóm phát triển năng lực công tác Hội.

**Từ khóa:** Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; năng lực lãnh đạo và quản lý; cán bộ Hội LHPN.

**Abstract:** Training and retraining have an important role in enhancing capacities of cadres and civil servants in general and Vietnam Women’s Union staff at all levels in particular. However, the effectiveness of training and retraining depends on many factors, including learner’s training needs. Based on the survey data of ministry-level research “The leadership and management capacities of Women’s Union staff at provincial and district levels: current situation and influencing factors” conducted by Vietnam Women’s Academy in 2020, this article analyzes the training needs to enhance leadership and management capacities of Vietnam Women’s Union staff at provincial and district level; then suggests some recommendations for cadres training at the Vietnam Women’s Academy.

**Keywords:** Training and retraining needs; leadership and management capacities; Women’s Union staff.

## 1. Đặt vấn đề

Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ Hội là một trong 6 nhóm giải pháp để thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm mà Văn kiện Đại hội Đại biểu Phụ nữ toàn quốc lần thứ XII đã đề ra.

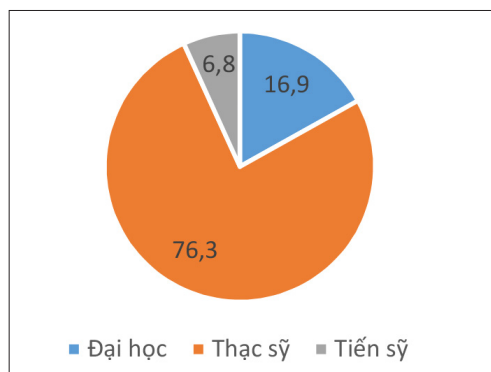
\* Học viện Phụ nữ Việt Nam

Trong đó, nâng cao năng lực quản lý, lãnh đạo của đội ngũ cán bộ Hội cấp tỉnh, huyện có ý nghĩa then chốt đối với các hoạt động Hội ở địa phương. Để có cơ sở đánh giá thực trạng năng lực quản lý, lãnh đạo của đội ngũ cán bộ Hội cấp tỉnh, huyện và đưa ra các khuyến nghị về việc thúc đẩy, nâng cao chất lượng cán bộ Hội LHPN Việt Nam, Học viện Phụ nữ Việt Nam đã thực hiện đề tài nghiên cứu “*Năng lực lãnh đạo và quản lý của cán bộ Hội LHPN cấp tỉnh, huyện: Thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng*” trong năm 2020. Đề tài đã tiến hành nghiên cứu tại 8 tỉnh/thành gồm có: Hà Nội, Nam Định, Lào Cai, Quảng Ngãi, Ninh Thuận, Bắc Giang, Thanh Hóa, Long An. Phương pháp nghiên cứu của đề tài là khảo sát qua bảng hỏi online với 360 trường hợp, phỏng vấn sâu trực tiếp 19 trường hợp, thực hiện 03 tọa đàm cấp tỉnh với 45 người. Bài viết này chỉ phân tích các dữ liệu về nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của các cán bộ Hội cấp tỉnh, huyện bao gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Trưởng/phó Ban/đơn vị và cán bộ trong diện quy hoạch cấp tỉnh; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội và cán bộ trong diện quy hoạch; Cán bộ Hội LHPN chuyên trách cấp tỉnh, huyện hiện làm công tác lãnh đạo, quản lý.

## 2. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý của cán bộ Hội LHPN Việt Nam

### 2.1. Trình độ đào tạo mong muốn

Có thể thấy, nhiều cán bộ Hội tham gia khảo sát thể hiện nguyện vọng muốn được tham gia đào tạo nâng cao trình độ (bằng cấp) chuyên môn (chiếm 67,4%). Phần lớn cán bộ tham gia khảo sát đều có nhu cầu được học chương trình đào tạo thạc sỹ (chiếm 76,3%). Điều này là dễ hiểu bởi vì phần lớn những người tham gia khảo sát hiện nay đang có trình độ đại học (78,6%). Họ có nhu cầu học nâng cao trình độ lên chương trình đào tạo thạc sỹ để đáp ứng tốt hơn nữa yêu cầu công việc.



Biểu 1. Nhu cầu về trình độ đào tạo

Về hình thức đào tạo nâng cao trình độ, phần lớn những người được hỏi đều lựa chọn hình thức vừa học, vừa làm, với 79%. Chỉ có 21% muốn học theo hình thức chính quy. Điều đó cho thấy, đây là hình thức phù hợp với các chị em là cán bộ Hội, vừa tham gia được các lớp đào tạo, lại vừa bố trí được thời gian để xử lý các công việc ở cơ quan. Bởi vì, nhiều người hiện nay đang có chức vụ quản lý, lãnh đạo nên khó nghĩ việc để đi học trong thời gian dài.

## 2.2. Nhu cầu bồi dưỡng các nội dung chuyên môn và kỹ năng cần thiết cho từng vị trí công việc

Nghiên cứu đã xem xét nhu cầu bồi dưỡng của người trả lời theo 6 nội dung bao gồm: Nhóm phát triển năng lực đạo đức công vụ; Nhóm phát triển năng lực am hiểu địa phương; Nhóm phát triển năng lực công tác Hội; Nhóm phát triển năng lực quản lý điều hành; Nhóm phát triển năng lực quản trị nhân sự và Nhóm phát triển năng lực quản trị bản thân. Nghiên cứu tìm hiểu mức độ mong muốn được chia thành các mức 0- Không cần thiết; 1 - Ưu tiên nhất; 2 - Ưu tiên thứ 2; 3 - Ưu tiên thứ 3. Nếu điểm trung bình ở từng kiến thức, kỹ năng của người trả lời cho sẵn càng gần với 1 có nghĩa là họ càng có nhu cầu được đào tạo về nội dung này.

Bảng 1. Điểm trung bình nhu cầu bồi dưỡng các nhóm bồi dưỡng

Các nhóm kiến thức, kỹ năng	Giá trị thấp nhất	Giá trị cao nhất	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1. Phát triển năng lực đạo đức công vụ	1.00	3.00	1.66	.62234
2. Phát triển năng lực am hiểu địa phương	1.00	3.00	1.78	.56672
3. Phát triển năng lực công tác Hội	1.00	3.00	1.59	.60106
4. Phát triển năng lực quản lý, điều hành	1.00	3.00	1.76	.60175
5. Phát triển năng lực quản trị, nhân sự	1.00	3.00	1.77	.70983
6. Phát triển năng lực quản trị bản thân	1.00	3.00	1.83	.63685

Nhìn chung, cán bộ Hội đều có nhu cầu được đào tạo cả 6 nhóm kiến thức, kỹ năng. Trong đó, người tham gia khảo sát có mức độ mong muốn được bồi dưỡng nhất là nhóm phát triển năng lực công tác Hội, với điểm trung bình thấp nhất là 1.59. Rõ ràng, các kiến thức và kỹ năng về công tác Hội luôn là mối quan tâm hàng đầu vì trực tiếp liên quan đến công việc hàng ngày, giúp họ hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

*Nếu phát triển được năng lực này sẽ giúp bản thân nắm rõ các cán bộ chủ đạo, bám sát sự chỉ đạo để cụ thể hoá các văn bản, kế hoạch hoạt động phù hợp với địa phương, có kiến thức chuyên môn.*

(PVS, nữ, 39 tuổi, Phó Chủ tịch Hội LHPN tỉnh)

Trong khi đó điểm trung bình của nhóm kiến thức, kỹ năng phát triển năng lực quản trị bản thân nên điểm trung bình của nhóm này cao nhất (1.83). Số liệu này phản ánh nhóm phát triển năng lực quản trị bản thân được cán bộ Hội ưu tiên sau các nhóm kiến thức, kỹ năng khác.

Dữ liệu khảo sát đã cho thấy, ở mỗi nhóm kiến thức, kỹ năng, các cán bộ Hội thể hiện mức độ mong muốn đào tạo khác nhau với từng kiến thức, kỹ năng cụ thể.

*Nhóm phát triển năng lực đạo đức công vụ*

Nhóm kiến thức nâng cao trách nhiệm trong công việc với mục tiêu bảo vệ quyền, lợi ích của hội viên, phụ nữ là nội dung được cán bộ Hội mong muốn được bồi dưỡng nhất, với điểm trung bình là 1.53. Một trong những chức năng của Hội LHPN Việt Nam các cấp là đại diện chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của các tầng lớp phụ nữ. Do đó, những cán bộ Hội trả lời khảo sát đã thể hiện nhu cầu về nhóm kiến thức này để thực hiện chức năng của Hội tốt hơn.

Bảng 2. *Nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về phát triển năng lực đạo đức công vụ và hình thức bồi dưỡng*

Kỹ năng	Điểm trung bình	Hình thức bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
1.Kỹ năng nhận biết và thực hiện tiết kiệm chống lãng phí trong cơ quan Hội	1.95	Tập trung	40	14.7
		Trực tuyến	122	44.7
		Tự học	111	40.7
2.Kiến thức về chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước	1.57	Tập trung	80	25.0
		Trực tuyến	154	48.1
		Tự học	86	26.9
3.Kiến thức nâng cao trách nhiệm trong công việc với mục tiêu bảo vệ quyền, lợi ích của hội viên, phụ nữ	1.53	Tập trung	106	33.4
		Trực tuyến	150	47.3
		Tự học	61	19.2
4.Kỹ năng khác	1.00	Tập trung	0	0.0
		Trực tuyến	2	66.7
		Tự học	1	33.3

Nhu cầu về hình thức đào tạo các kiến thức, kỹ năng phát triển năng lực đạo đức công vụ phổ biến nhất là trực tuyến, tiếp đó là hình thức tự học. Tuy nhiên, với kiến thức nâng cao trách nhiệm trong công việc với mục tiêu bảo vệ quyền, lợi ích của hội viên, phụ nữ thì ngoài nhu cầu đào tạo trực tuyến, người học lựa chọn hình thức đào tạo tập trung nhiều hơn tự học (33,4% so với 19,2%).

*Nhóm phát triển năng lực am hiểu địa phương*

Trong nhóm năng lực này, cán bộ Hội mong muốn được học kỹ năng nắm bắt, phân tích, đánh giá, vận dụng chiến lược chính sách phát triển của địa phương vào tổ chức các hoạt động Hội nhiều nhất (với điểm trung bình là 1.58). Ngược lại, họ không có nhiều nhu cầu học tiếng dân tộc (điểm trung bình là 2.14). Như vậy, một lần nữa, cán bộ Hội cấp tỉnh, huyện tương đối ưu tiên những kiến thức, kỹ năng liên quan trực tiếp đến các hoạt động đang

triển khai cho hội viên, phụ nữ. Hơn nữa, việc nắm bắt, phân tích, đánh giá và vận dụng chiến lược chính sách phát triển của địa phương vào tổ chức các hoạt động Hội là kỹ năng quan trọng giúp các hoạt động Hội không tách rời định hướng phát triển của địa phương.

Tương tự nhóm nội dung trên, hình thức ưa thích của cán bộ Hội tham gia khảo sát vẫn là trực tuyến với các kiến thức, kỹ năng cụ thể. Tuy nhiên, với học tiếng dân tộc, đa số chị em thích hình thức học tập trung hơn các hình thức đào tạo khác (40,1%). Bên cạnh hình thức học trực tuyến (46,6%), họ cho rằng kỹ năng nắm bắt, phân tích, đánh giá, vận dụng chiến lược chính sách phát triển của địa phương vào tổ chức các hoạt động Hội nên được tổ chức học tập trung (38%).

*Bảng 3. Nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về phát triển năng lực am hiểu địa phương và hình thức đào tạo nhóm phát triển năng lực am hiểu địa phương*

Kỹ năng	Điểm trung bình	Hình thức bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Kiến thức về địa lý, chính trị, văn hóa địa phương để tổ chức các hoạt động cho hội viên, phụ nữ	1.83	Tập trung	69	22.1
		Trực tuyến	127	40.7
		Tự học	116	37.2
2. Kỹ năng nắm bắt, phân tích, đánh giá, vận dụng chiến lược chính sách phát triển của địa phương vào tổ chức các hoạt động Hội	1.58	Tập trung	123	38.0
		Trực tuyến	151	46.6
		Tự học	50	15.4
3. Học tiếng dân tộc	2.14	Tập trung	71	40.1
		Trực tuyến	49	27.7
		Tự học	57	32.2
4. Kỹ năng khác	1.33	Tập trung	1	20.0
		Trực tuyến	3	60.0
		Tự học	1	20.0

Như đã đề cập ở trên, nhóm phát triển năng lực công tác Hội được cán bộ Hội mong muốn được bồi dưỡng nhất trong các nhóm kiến thức, kỹ năng, với điểm trung bình là 1.59.

Đối với nhóm phát triển năng lực công tác Hội, kiến thức về điều lệ, nghị quyết và văn bản chỉ đạo của các cấp Hội là nội dung được nhiều người ưu tiên nhất với điểm trung bình là 1.48. Hai nội dung tiếp theo được quan tâm là kiến thức về lĩnh vực chuyên môn theo vị trí công việc/nhiệm vụ được giao và Kỹ năng nghiên cứu và đề xuất các chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em (điểm trung bình lần lượt là 1.53 và 1.54). Bên cạnh đó, cán bộ Hội ít ưu tiên nhất là nội dung kỹ năng xây dựng, ban hành các quy chế nội bộ, quy định, hướng dẫn triển khai hoạt động Hội (điểm trung bình là 1.71).

Bảng 4. Nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về phát triển năng lực công tác Hội và hình thức bồi dưỡng

Kỹ năng	Điểm trung bình	Hình thức bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
1.Kiến thức về điều lệ, nghị quyết và văn bản chỉ đạo của các cấp Hội	1.48	Tập trung	90	28.7
		Trực tuyến	166	52.9
		Tự học	58	18.5
2.Kỹ năng nghiên cứu, phân tích và tham mưu về hoạch định và thực thi chính sách	1.62	Tập trung	119	37.2
		Trực tuyến	163	50.9
		Tự học	38	11.9
3.Kỹ năng xây dựng, ban hành các quy chế nội bộ, quy định, hướng dẫn triển khai hoạt động Hội	1.71	Tập trung	106	32.8
		Trực tuyến	173	53.6
		Tự học	44	13.6
4.Kiến thức về lĩnh vực chuyên môn theo vị trí công việc/nhiệm vụ được giao	1.53	Tập trung	134	41.5
		Trực tuyến	142	44.0
		Tự học	47	14.6
5.Kiến thức, kĩ năng về bình đẳng giới, phân tích và lồng ghép giới	1.65	Tập trung	120	37.3
		Trực tuyến	170	52.8
		Tự học	32	9.9
6.Kỹ năng nghiên cứu và đề xuất các chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em	1.54	Tập trung	138	43.1
		Trực tuyến	152	47.5
		Tự học	30	9.4
7.Kỹ năng khác	2.33	Tập trung	3	60.0
		Trực tuyến	2	40.0
		Tự học	0	0.0

Có thể nói, hình thức đào tạo ưa thích của các cán bộ Hội là trực tuyến nên đa số đã lựa chọn hình thức này ở tất cả các nội dung thuộc nhóm phát triển năng lực công tác Hội. Tiếp đó, các chị em mong muốn được đào tạo tập trung hơn là cách thức tự học như một số nhóm phát triển năng lực khác. Bởi vì, học tập trung sẽ tạo cơ hội cho các học viên được trao đổi, chia sẻ và giải đáp thắc mắc về các kiến thức, kỹ năng về công tác Hội.

*... những lớp đào tạo nhưng theo em thì giống như là đào tạo trực tiếp giống như là trao đổi thì thuận hơn. Mình sẽ nắm bắt được rồi trao đổi lại, sau này mình có những nhóm mình tập huấn mình làm nhóm rồi mình đứng lên tự nói thì nó thuận, em thích học những cái như vậy hơn. Nhiều người trao đổi hơn thì mình sẽ nắm được nhiều hơn.*

(PVS, nữ, Chủ tịch Hội LHPN tỉnh)

Như vậy, cán bộ Hội rất quan tâm đến nội dung này và có nhu cầu được nghe giảng online hoặc trực tiếp để tiếp thu các kiến thức, kỹ năng hơn là tự học, tự nghiên cứu.

So với các nhóm phát triển năng lực khác, điểm trung bình của từng kỹ năng trong nhóm phát triển năng lực quản lý, điều hành tương đối cao. Điều đó chứng tỏ các cán bộ Hội ít có nhu cầu bồi dưỡng về những kỹ năng này hơn một số nhóm kiến thức, kỹ năng khác. Trong nhóm phát triển năng lực này, kỹ năng giải quyết vấn đề và ra quyết định được mong muốn đào tạo nhất với điểm trung bình là 1.66. Bên cạnh đó, các chị em cũng có nhu cầu học thêm kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc hợp lý, với điểm trung bình là 1.67. Ngược lại, họ ít có nhu cầu về kỹ năng xác định mục tiêu, chiến lược hoạt động trung và dài hạn của tổ chức nhất (điểm trung bình là 1.84).

Bảng 5. Nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về phát triển năng lực quản lý điều hành

Kỹ năng	Điểm trung bình	Hình thức bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
1.Kỹ năng truyền thông qua các ứng dụng công nghệ	1.74	Tập trung	97	30.3
		Trực tuyến	176	55.0
		Tự học	47	14.7
2.Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc hợp lý	1.67	Tập trung	105	32.6
		Trực tuyến	169	52.5
		Tự học	48	14.9
3.Kỹ năng xây dựng và duy trì các chuẩn mực giá trị văn hóa về ứng xử nội bộ	1.80	Tập trung	64	20.3
		Trực tuyến	167	52.8
		Tự học	85	26.9
4.Kỹ năng giải quyết vấn đề và ra quyết định	1.66	Tập trung	105	33.5
		Trực tuyến	165	52.7
		Tự học	43	13.7
5.Kỹ năng giám sát và kết thúc các dự án đạt hiệu quả	1.82	Tập trung	114	36.1
		Trực tuyến	165	52.2
		Tự học	37	11.7
6.Kỹ năng xác định mục tiêu, chiến lược hoạt động trung và dài hạn của tổ chức	1.84	Tập trung	109	34.3
		Trực tuyến	175	55.0
		Tự học	34	10.7
7. Kỹ năng huy động các nguồn lực (Dự án...)	1.79	Tập trung	120	38.5
		Trực tuyến	155	49.7
		Tự học	37	11.9

Kỹ năng	Điểm trung bình	Hình thức bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
8.Kỹ năng sử dụng các ứng dụng, phần mềm trong quản lý (các phần mềm quản lý hội viên, quản lý tài chính, quản lý chương trình, dự án....)	1.70	Tập trung	135	41.9
		Trực tuyến	158	49.1
		Tự học	29	9.0
9.Kỹ năng khác	1.50	Tập trung	3	100.0
		Trực tuyến	0	0.0
		Tự học	0	0.0

Hình thức đào tạo nhóm phát triển năng lực quản lý, điều hành chiếm ưu thế vẫn là đào tạo trực tuyến ở tất cả các kỹ năng. Trong đó, cán bộ Hội có nhu cầu học kỹ năng truyền thông qua các ứng dụng công nghệ bằng hình thức trực tuyến là cao nhất, chiếm 55% những người trả lời. Hình thức học tập trung có tỷ lệ chọn đứng sau hình thức trực tuyến. Với kỹ năng sử dụng các ứng dụng, phần mềm trong quản lý (các phần mềm quản lý hội viên, quản lý tài chính, quản lý chương trình, dự án....), số lượng những người muốn học tập trung chỉ ít hơn học trực tuyến một chút, cụ thể: 41,9% so với 49,1%. Riêng ở kỹ năng xây dựng và duy trì các chuẩn mực giá trị văn hóa về ứng xử nội bộ, tỷ lệ muốn học theo hình thức tự học cao hơn tập trung (26,9% so với 20,3%).

*Quản trị nhân sự* là mảng nội dung khá quan trọng đối với những cán bộ Hội làm nhiệm vụ quản lý, lãnh đạo. Trong các kiến thức, kỹ năng về phát triển năng lực quản trị nhân sự, những người tham gia khảo sát ưu tiên trước hết là kiến thức, kỹ năng tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ Hội phù hợp với vị trí công việc, với điểm trung bình là 1.56.

Bảng 6. Nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về phát triển năng lực quản trị nhân sự

Kỹ năng	ĐTB	Hình thức bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
1.Kiến thức, kỹ năng tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ Hội phù hợp với vị trí công việc	1.69	Tập trung	108	35.4
		Trực tuyến	160	52.5
		Tự học	37	12.1
2.Kỹ năng hỗ trợ, tạo động lực cho nhân viên	1.81	Tập trung	87	27.7
		Trực tuyến	166	52.9
		Tự học	61	19.4
3.Kỹ năng kiểm tra, giám sát hoạt động của cán bộ Hội cấp dưới	1.79	Tập trung	104	32.7
		Trực tuyến	167	52.5
		Tự học	47	14.8



Kỹ năng	ĐTB	Hình thức bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
Kỹ năng khác	2.00	Tập trung	1	25.0
		Trực tuyến	3	75.0
		Tự học	0	0.0

Có thể thấy, đây là một kỹ năng cần thiết hỗ trợ người quản lý, lãnh đạo biết cách bố trí và sử dụng cán bộ, phát huy được vai trò, năng lực của họ, đem lại hiệu quả cao trong thực hiện công việc.

*Chuyên đề về nắm bắt tâm lý cán bộ công chức, người cấp dưới mình hoặc kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng định hướng, tầm nhìn xa rất quan trọng trong quá trình công tác em thấy em thiếu những kỹ năng đó. Nhưng khi học cao cấp, nghe thầy giảng thì mình thấy nhiều kiến thức, kỹ năng này quá*

(PVS, nữ, Chủ tịch Hội LHPN tỉnh)

Với các kiến thức, kỹ năng thuộc nhóm phát triển năng lực quản trị nhân sự, hình thức bồi dưỡng được nhiều người ưa thích vẫn là học trực tuyến và tiếp đó là học tập trung.

Liên quan đến *nhóm phát triển năng lực quản trị bản thân*, kết quả khảo sát cho thấy cán bộ Hội chưa đánh giá cao tầm quan trọng của nhóm phát triển năng lực quản trị bản thân nên không có nhiều nhu cầu về nhóm nội dung này. Trong các kiến thức, kỹ năng, họ có mong muốn được học nhiều nhất là kỹ năng sử dụng tin học văn phòng và các thiết bị công nghệ phục vụ công việc với điểm trung bình là 1.74. Điểm trung bình này cao hơn điểm trung bình thấp nhất của tất cả các nhóm còn lại. Đặc biệt, nhiều người không ưu tiên học kỹ năng sử dụng ngoại ngữ phục vụ công việc (điểm trung bình là 1.92) trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước đặt ra vấn đề cần trăn trở.

Bảng 7. Nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về phát triển năng lực quản trị bản thân và hình thức bồi dưỡng

Kỹ năng	ĐTB	Hình thức bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
1.Kỹ năng kiểm soát cảm xúc của bản thân	1.83	Tập trung	69	22.0
		Trực tuyến	117	37.4
		Tự học	127	40.6
2.Kỹ năng quản lý thời gian	1.81	Tập trung	60	19.5
		Trực tuyến	116	37.7
		Tự học	132	42.9

Kỹ năng	ĐTB	Hình thức bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
3.Kỹ năng tìm kiếm, khai thác, duy trì và phát triển các mối quan hệ đối tác	1.85	Tập trung	82	25.7
		Trực tuyến	145	45.5
		Tự học	92	28.8
4.Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ phục vụ công việc (khi cần)	1.92	Tập trung	101	32.7
		Trực tuyến	135	43.7
		Tự học	73	23.6
5.Kỹ năng sử dụng tin học văn phòng và các thiết bị công nghệ phục vụ công việc	1.74	Tập trung	115	36.2
		Trực tuyến	123	38.7
		Tự học	80	25.2
6.Kỹ năng khác	1.50	Tập trung	2	66.7
		Trực tuyến	1	33.3
		Tự học	0	0.0

Nhu cầu về hình thức đào tạo nhóm phát triển năng lực quản trị bản thân có đôi chút khác biệt với các nhóm nội dung khác. Cụ thể, với kỹ năng kiểm soát cảm xúc của bản thân, Kỹ năng quản lý thời gian, chị em muốn được tự học, tự tìm tòi (lần lượt 40,6% và 42,9%). Với Kỹ năng tìm kiếm, khai thác, duy trì và phát triển các mối quan hệ đối tác và Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ phục vụ công việc, hình thức ưa thích của chị em là học trực tuyến (lần lượt 45,5% và 43,7%). Tuy nhiên, với kỹ năng sử dụng tin học văn phòng và các thiết bị công nghệ phục vụ công việc, họ có nhu cầu học cả trực tuyến và tập trung (lần lượt 38,7% và 36,2%).

### 2.3. Nhu cầu về giảng viên/báo cáo viên của các lớp bồi dưỡng

Kết quả nghiên cứu cho thấy giảng viên/báo cáo viên là giảng viên của Học viện Phụ nữ Việt Nam; là cán bộ TW Hội LHPNVN; là cán bộ lãnh đạo, quản lý Hội Phụ nữ cấp trên hoặc là báo cáo viên mời ngoài cơ quan Hội đều dành được thiện cảm từ phía các cán bộ Hội tham gia khảo sát. Cụ thể, số lượng chọn tất cả những giảng viên nói trên đều chiếm tỷ lệ từ 49,6% trở lên. Điều đó chứng tỏ, đơn vị tổ chức đào tạo, bồi dưỡng có thể lựa chọn các giảng viên mà nghiên cứu đã gợi ý cho các lớp bồi dưỡng. Tuy nhiên, trong đó, báo cáo viên là giảng viên Học viện Phụ nữ Việt Nam được nhiều người mong muốn nhất với 71,2%. Bên cạnh đó, báo cáo viên là cán bộ lãnh đạo, quản lý Hội Phụ nữ cấp trên cũng được 55,8% lựa chọn.

Bảng 8. Mong muốn về giảng viên/báo cáo viên của các lớp bồi dưỡng

Báo cáo viên/Giảng viên	Số lượng	%
1. Báo cáo viên là giảng viên Học viện Phụ nữ Việt Nam	240	71.2%
2. Báo cáo viên là cán bộ TW Hội LHPNVN	167	49.6%
3. Báo cáo viên là cán bộ lãnh đạo, quản lý Hội Phụ nữ cấp trên	188	55.8%
4. Báo cáo viên mời ngoài cơ quan Hội	173	51.3%
5. Khác	7	2.1%
<b>Tổng số</b>	<b>775</b>	

### 3. Kết luận

Nghiên cứu chỉ ra rằng phần lớn cán bộ Hội cấp tỉnh và huyện được khảo sát có nhu cầu đào tạo, nâng cao trình độ. Họ có mong muốn được học chương trình thạc sỹ với hình thức đào tạo linh hoạt và phù hợp là vừa học, vừa làm. Trong các nhóm phát triển năng lực, cán bộ Hội mong muốn được bồi dưỡng nhất là nhóm phát triển năng lực công tác Hội. Ngược lại, nhu cầu bồi dưỡng về phát triển năng lực quản trị bản thân thấp hơn các nhóm phát triển năng lực khác.

Ở mỗi nhóm kiến thức, kỹ năng, mong muốn bồi dưỡng của các cán bộ Hội là khác nhau. Với nhóm phát triển năng lực đạo đức công vụ, họ có nguyện vọng được học kiến thức nâng cao trách nhiệm trong công việc với mục tiêu bảo vệ quyền, lợi ích của hội viên, phụ nữ. Đối với nhóm phát triển năng lực am hiểu địa phương, những người tham gia khảo sát lựa chọn kỹ năng nắm bắt, phân tích, đánh giá, vận dụng chiến lược chính sách phát triển của địa phương vào tổ chức các hoạt động Hội. Đối với nhóm phát triển năng lực công tác Hội, kiến thức về điều lệ, nghị quyết và văn bản chỉ đạo của các cấp Hội là nội dung được nhiều người ưu tiên nhất. Trong nhóm phát triển năng lực quản lý, điều hành, kỹ năng giải quyết vấn đề và ra quyết định được là nội dung được nhiều người mong muốn được học. Đối với các kiến thức, kỹ năng về phát triển năng lực quản trị nhân sự, các chị em chọn kiến thức, kỹ năng tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ Hội phù hợp với vị trí công việc. Về các kiến thức, kỹ năng quản trị bản thân, họ mong muốn được học nhiều nhất là kỹ năng sử dụng tin học văn phòng và các thiết bị công nghệ phục vụ công việc. Bên cạnh nội dung bồi dưỡng, báo cáo viên, giảng viên Học viện Phụ nữ Việt Nam của các lớp bồi dưỡng được nhiều người mong muốn nhất.

### Tài liệu tham khảo

Học viện Phụ nữ Việt Nam (2020). *Báo cáo tổng kết nghiên cứu: Năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam cấp tỉnh, huyện: Thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng.*