

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

CHITPHATHAY SOVALITH

**PHÁT HUY VAI TRÒ
CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH
CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA
DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG VÀ
CHỦ NGHĨA DUY VẬT LỊCH SỬ

HÀ NỘI - 2023

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

CHITPHATHAY SOVALITH

**PHÁT HUY VAI TRÒ
CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH
CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA
DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

**NGÀNH: CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG VÀ
CHỦ NGHĨA DUY VẬT LỊCH SỬ**

Mã số: 922 90 02

Người hướng dẫn khoa học: PGS, TS. NGUYỄN MINH HOÀN

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi.
Các số liệu nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và
được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

Chitphathay Sovalith

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	7
1.1. Các công trình liên quan đến vấn đề lý luận phát huy vai trò của đội ngũ nữ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa	7
1.2. Những công trình liên quan đến thực trạng phát huy vai trò của đội ngũ nữ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa	14
1.3. Những công trình liên quan đến quan điểm, giải pháp phát huy vai trò của đội ngũ nữ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa	20
1.4. Những giá trị công trình tổng quan và những định hướng nghiên cứu sinh cần nghiên cứu	34
Chương 2: PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ Ở CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN	38
2.1. Đội ngũ trí thức nữ và vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	38
2.2. Các yếu tố tác động đến phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	63
Chương 3: PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ Ở CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	74
3.1. Số lượng và cơ cấu của đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	74
3.2. Thành tựu, hạn chế phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	80

3.3. Nguyên nhân của thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt từ phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	100
Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY	117
4.1. Quan điểm phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	117
4.2. Những giải pháp chủ yếu phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	130
KẾT LUẬN	156
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	159
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	160
PHỤ LỤC	168

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CNXH	: Chủ nghĩa xã hội
CNH, HĐH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CHDCND Lào	: Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào
GD-ĐT	: Giáo dục - đào tạo
HLHPN	: Hội Liên hiệp Phụ nữ
KH-CN	: Khoa học - công nghệ
KHXXH&NV	: Khoa học xã hội và nhân văn
KT-XH	: Kinh tế - xã hội
LĐ, QL	: Lãnh đạo, quản lý
NDCM Lào	: Nhân dân Cách mạng Lào
TTN	: Trí thức nữ
VH-NT	: Văn hóa - nghệ thuật
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

Trang

Bảng 3.1: Số lượng nữ được công nhận đủ tiêu chuẩn chức danh giáo sư và phó giáo sư trong các năm 2002, 2006, 2008, 2009, 2012, 2021 và 2022 ở Lào	77
--	----

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH) là quá trình chuyển đổi căn bản và toàn diện nền sản xuất xã hội từ sử dụng lao động thủ công là chính với năng suất, chất lượng và hiệu quả thấp sang sử dụng lao động được đào tạo ngày càng nhiều làm cho năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả cao dựa trên phương thức sản xuất công nghiệp, vận dụng các thành tựu mới của khoa học - công nghệ (KH-CN) tiên tiến. CNH, HĐH cũng là quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng nhanh tỷ trọng các ngành sản xuất có hàm lượng KH-CN cao, giá trị gia tăng cao. Có thể nói, thực chất và nội dung cơ bản của CNH, HĐH là sáng tạo và ứng dụng tri thức do giáo dục - đào tạo (GD-ĐT) và KH-CN tạo ra để phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH), tạo nên sự phát triển nhanh và bền vững của quốc gia, dân tộc. Trước những tác động mạnh mẽ, toàn diện của cách mạng công nghệ lần thứ tư đến quá trình phát triển của mỗi quốc gia, Đảng và Nhà nước Lào xác định “Khoa học và công nghệ, GD-ĐT giữ vị trí then chốt, là khâu đột phá trong chính sách công nghiệp quốc gia” [83, tr.45]. Do đó, tại Đại hội Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (NDCM Lào) lần thứ X đã khẳng định “Muốn tiến hành CNH, HĐH thắng lợi phải phát triển mạnh GD-ĐT, phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản của sự phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững” [84, tr.67].

Quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay đang đòi hỏi phải xây dựng đồng bộ nhiều yếu tố từ cơ sở hạ tầng, đầu tư phát triển khoa học và công nghệ, xây dựng và phát triển nền kinh tế tri thức, phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua GD-ĐT;... để thực hiện được những yêu cầu, đòi hỏi đó cần thiết phải phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, của toàn thể xã hội và các tầng lớp nhân dân, của đội ngũ trí thức, trong đó có trí thức nữ. Đặc biệt để đẩy nhanh quá trình chuyển giao công nghệ, phát triển nguồn nhân lực, nâng cao năng lực nghiên cứu

khoa học, đổi mới sáng tạo đáp ứng những xu thế việc làm mà cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang đến đòi hỏi cao hơn ở quá trình xây dựng, phát triển và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức, trí thức nữ ở CHDCND Lào.

Cùng với đội ngũ trí thức nói chung, đội ngũ TTN đã và đang ngày càng gia tăng về số lượng, chất lượng và từng bước phù hợp hơn về cơ cấu. Đội ngũ TTN Lào đã và đang khẳng định được vị trí, vai trò quan trọng trong phát triển KT-XH của đất nước Lào nói chung và quá trình CNH, HĐH đất nước nói riêng. Nhiều TTN nữ Lào đã chứng minh được năng lực, phương pháp, đã có nhiều đóng góp quan trọng được trong nước và trên thế giới ghi nhận và đánh giá cao. Ý thức, nhận thức và trách nhiệm xã hội của đội ngũ TTN cũng đã có nhiều bước phát triển vượt bậc, đóng góp vào sự phát triển nhận thức về ý chí tự lực, tự cường của các tầng lớp nhân dân trong phát triển KT-XH. Cùng với đó là sự quan tâm của Đảng và Nhà nước Lào bằng các chủ trương, đường lối, cơ chế, chính sách đúng đắn đã làm cho đội ngũ TTN luôn tích cực tham gia vào đời sống kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, với ý thức phát huy phẩm chất, truyền thống tốt đẹp của người phụ nữ Lào nhằm đóng góp công sức, tài năng trí tuệ của mình cho sự nghiệp đổi mới đất nước.

Tuy nhiên, đội ngũ TTN Lào hiện nay còn những hạn chế, bất cập như sự thiếu hụt về số lượng, chất lượng; cơ cấu TTN trong các ngành, các lĩnh vực còn nhiều bất cập chưa được khắc phục; quá trình phát huy vai trò của họ trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước cũng gặp phải không ít khó khăn, thách thức từ bản thân, từ cơ chế, chính sách và cả những rào cản từ gia đình, xã hội bởi tư tưởng trọng nam, khinh nữ vẫn còn khá phổ biến trong xã hội. Ngoài ra, việc đánh giá chưa đúng về năng lực, phẩm chất, cũng như chưa có nhiều giải pháp phát huy tối đa khả năng làm việc của TTN đang trở thành rào cản đối với việc phát triển đội ngũ TTN ở CHDCND Lào hiện nay; việc đào tạo, sử dụng và tôn vinh trí thức nữ còn chưa tương xứng; TTN còn gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện giữa công việc gia đình và nhiệm vụ xã hội... Trước những đặc điểm, yêu cầu của quá trình CNH, HĐH và sự nghiệp đổi mới đất

nước ở Lào hiện nay, việc phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nói chung, TTN nói riêng càng quan trọng, cần thiết.

Có vai trò to lớn trong sự nghiệp cách mạng, trong quá trình CNH, HĐH đất nước là vậy, song những nghiên cứu về đội ngũ TTN ở CHDCND Lào hiện đang ít và còn tản mát. Những nghiên cứu mang tính hệ thống, chuyên sâu để đánh giá, phân tích về số lượng, chất lượng và cơ cấu cũng như những đóng góp của đội ngũ TTN đối với sự phát triển KT - XH chưa đáp ứng đòi hỏi, kỳ vọng của phát triển nói chung và phát triển/phát huy vai trò của đội ngũ TTN Lào nói riêng. Do đó, cần thiết phải có những nghiên cứu mang tính toàn diện, đồng bộ và có tính chuyên sâu về phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Xuất phát từ những cơ sở lý luận và thực tiễn trên, tôi chọn vấn đề ***“Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay”*** làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ một số vấn đề lý luận về phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (CHDCND Lào), luận án khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay; từ đó đề xuất quan điểm và những giải pháp chủ yếu nhằm phát huy vai trò của đội ngũ TTN ở CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận án tập trung giải quyết những nhiệm vụ sau:

- *Thứ nhất*, làm rõ cơ sở lý luận về đội ngũ TTN và thực tiễn phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

- *Thứ hai*, đánh giá thực trạng TTN và thực trạng về phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay và

làm rõ những vấn đề đặt ra để trong quá trình phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH.

- *Thứ ba*, đề xuất quan điểm và một số giải pháp chủ yếu nhằm phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu việc phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Giới hạn về nội dung: Luận án chỉ tập trung nghiên cứu về vấn đề phát huy vai trò của đội ngũ TTN - một bộ phận của đội ngũ trí thức ở nước CHDCND Lào.

- Giới hạn địa bàn nghiên cứu: Luận án nghiên cứu vấn đề này ở các cơ quan trung ương Đảng và cơ quan nhà nước, các bộ ngành, trung tâm đầu ngành của Lào tập trung chủ yếu ở Thủ đô Viêng Chăn và một số thành phố, tỉnh lớn của Lào.

- Giới hạn về thời gian: Luận án tập trung nghiên cứu và sử dụng số liệu từ năm 2006 đến nay (là mốc thời gian mà Đại hội lần thứ VIII của Đảng NDCM Lào đề ra mục tiêu đến năm 2020, nước Lào thoát khỏi tình trạng kém phát triển, có tiền đề cho đảm bảo sự nghiệp CNH, HĐH).

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

4.1. Cơ sở lý luận và thực tiễn

- Luận án được thực hiện trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin; tư tưởng Cay Xôn PHÔM VI HẮN, đường lối, chủ trương, các quan điểm của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước CHDCND Lào về chiến lược phát triển nguồn nhân lực, khuyến khích nhân tài và các chính sách xã hội về bình đẳng giới, chính sách phát triển và bảo vệ quyền lợi phụ nữ, về sự nghiệp CNH, HĐH. Ngoài ra, luận án có tham khảo tư tưởng Hồ Chí Minh và quan

điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về vấn đề nghiên cứu để phục vụ cho quá trình nghiên cứu.

- Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào đã được xác định trong phạm vi nghiên cứu của luận án.

- Luận án cũng kế thừa các tài liệu, các công trình nghiên cứu của các nhà nghiên cứu, hoạt động thực tiễn ở Lào, Việt Nam và một số kinh nghiệm trên thế giới liên quan đến vấn đề nghiên cứu của đề tài.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin; phương pháp nghiên cứu lý luận chính trị trong quá trình nghiên cứu, luận giải cụ thể. Luận án có sử dụng các phương pháp phân tích và tổng hợp, lôgic và lịch sử, điều tra xã hội học, tổng kết thực tiễn để luận giải những nội dung của luận án.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Khái quát hoá phạm trù trung tâm phát huy vai trò của đội ngũ TTN ở CHDCND Lào, chỉ rõ tầm quan trọng và những yếu tố ảnh hưởng đến phát huy vai trò trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào của đối tượng này.

Đánh giá cơ sở khoa học và đưa ra các nhận định chính xác về thực trạng phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Khái quát một số quan điểm cần thực hiện đối với quá trình phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Đề xuất một số giải pháp phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

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

- Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

- Những kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm phong phú thêm những tài liệu tham khảo cho các hoạt động nghiên cứu, giảng dạy và học tập về nội dung phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào, nhất là hệ thống giáo dục của Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia Lào, hệ thống các trường chính trị - hành chính cấp tỉnh trong cả nước.

- Những luận điểm cơ bản của luận án góp phần làm rõ cơ sở lý luận cho những giải pháp nhằm phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục công trình khoa học của tác giả đã công bố liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung của luận án gồm 4 chương với 11 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

1.1.1. Những công trình liên quan đến đội ngũ trí thức

Có rất nhiều công trình ở trong nước và ngoài nước bàn đến khái niệm trí thức. Từ góc độ tiếp cận của chuyên ngành, các tác giả đã bàn đến cụ thể:

Trước đó, tác giả Đỗ Thị Thạch (1999) trong Luận án tiến sĩ “*Trí thức nữ Việt Nam trong công cuộc đổi mới hiện nay - tiềm năng và phương hướng xây dựng*” cho rằng khi nhận thức về trí thức không nên quá nhấn mạnh vào một đặc trưng nào đó. Tiếp cận khái niệm trí thức không nên tách rời đặc trưng này hay đặc trưng khác ra khỏi chính thể những đặc trưng cơ bản; hơn thế nữa những đặc trưng cơ bản về người trí thức còn được xem xét cụ thể ở từng dân tộc, từng quốc gia trong những thời đại khác nhau. Theo tác giả, người trí thức hiện nay có một số đặc trưng cơ bản là: lao động chủ yếu bằng trí óc, có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên, có khả năng sáng tạo, tham gia lao động ở tất cả các lĩnh vực khoa học, công nghệ, lãnh đạo, quản lý, văn học, nghệ thuật [46].

Gắn người trí thức với tiêu chí về phẩm chất đạo đức cũng là một hướng nghiên cứu khá phổ biến. Theo đó, tác giả Phạm Tất Dong (2001) trong cuốn “*Định hướng phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa*” [5] cho rằng, để có thể được coi là trí thức thì cần phải thỏa mãn những tiêu chí, bao gồm: tiêu chí về trình độ chuyên môn, năng lực cống hiến nhằm cải biến trong thực tiễn và có những phẩm chất đạo đức tốt đẹp. Vì vậy, việc nảy sinh những “nhân tài tiềm tàng” là bẩm sinh, vì nó gắn với di truyền học và sinh học, nhưng nếu thiếu nhân cách, không cống hiến trong thực tiễn xã hội thì cũng không phải là trí thức. Tác giả nhấn mạnh chỉ có trí thức chân chính mới được nhân dân ta thừa nhận, tôn trọng. Sự khác

nhau giữa trí thức chân chính và người có học vấn hoặc người nắm giữ tri thức khoa học, nghệ thuật nói chung là ở chỗ có giữ được “thiên chức” của người trí thức hay không. Người trí thức chân chính luôn hướng sự nghiệp của bản thân chủ yếu bằng lao động trí tuệ hoặc bằng tư duy sáng tạo mang tính cá thể và thường có cá tính. Thứ nữa, trong bối cảnh phát triển hiện nay, trí thức không chỉ là người có học vấn cao tương xứng với thời đại, mà là người bằng lao động trí tuệ sáng tạo của mình gắn nghề nghiệp hay sự nghiệp của mình với nhân dân, với dân tộc và với lý tưởng mà mình theo đuổi. Hay nói cách khác, người trí thức chân chính không thể thiếu nhân cách hướng thiện, hướng về nhân dân và dân tộc mình. Sự kết hợp giữa hiểu biết và lương tri chính là tính trí thức - đó là tiêu chí căn bản để phân biệt giữa trí thức chân chính và trí thức không chân chính.

Tác giả Nguyễn Văn Sơn (2002) trong cuốn *“Trí thức giáo dục đại học Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* [45] có cách tiếp cận nhấn mạnh đến tính sáng tạo như là đặc trưng gắn liền với người trí thức. Theo đó, tác giả cho rằng, với điều kiện phát triển của lực lượng sản xuất xã hội hiện nay, chỉ những người đã qua đào tạo hoặc tự học mà đạt trình độ đại học hoặc tương đương mới có thể tiếp cận được kiểu lao động của người trí thức. Nhưng việc nhận biết người trí thức cần căn cứ vào việc đánh giá tính sáng tạo của họ trong quá trình lao động trí óc phức tạp, ở giá trị của những sản phẩm khoa học, và vì vậy, những người có bằng cấp cũng chưa phải là trí thức đúng nghĩa nếu trong thực tế lao động nghề nghiệp của họ không có yếu tố trí tuệ sáng tạo mà chỉ là một dạng lao động trí óc khác, là lao động trí óc giản đơn, thừa hành [45, tr.9].

Tác giả Phan Thanh Khôi (2003) trong cuốn *“Phát huy vai trò của nguồn lực trí thức khoa học xã hội và nhân văn trong Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay”* cũng cho rằng học vấn chỉ là một điều kiện cần chứ chưa đủ. Chỉ những người nào có trình độ cao đẳng, đại học, những người lao động trí óc nhưng là quá trình lao động sáng tạo khoa học thì mới được coi là trí thức. Những sản phẩm lao động sáng tạo ngày càng được xã hội hóa, ứng dụng sâu

sắc vào trong quá trình thực tiễn, có khả năng đem đến sự cải tiến trong hoạt động thực tiễn thì đó mới thực sự là sự sáng tạo của người trí thức. Sự sáng tạo của tư duy là sự trăn trở, tìm tòi của bản thân người trí thức mà có chứ không chỉ là những sự bất chước, sự thỏa hiệp với ý kiến của số đông. Trí thức chân chính phải là những người có thực học, thực lực và thực tài, có năng lực tự đào tạo một cách chủ động, sáng tạo, có cấu trúc nhân cách đức - tài hoàn chỉnh, có phương pháp và bản lĩnh của một nhân cách khoa học, là những chủ thể của sự sáng tạo có tính độc lập cá nhân, biểu hiện cá tính của người trí thức. Trí thức là những người tôn trọng chân lý và tôn trọng đạo lý [19].

Đồng quan điểm như vậy có tác giả Nguyễn Đắc Hưng (2005) trong cuốn *“Trí thức Việt Nam trước yêu cầu phát triển đất nước”* [14] và (2009) trong cuốn *“Trí thức Việt Nam bước vào thời kỳ hội nhập”* [16] đã nhấn mạnh, “với cách hiểu như vậy thì những người tuy chưa có bằng cấp cao nhưng lao động bằng trí tuệ và có tính sáng tạo thì cũng có thể coi là trí thức. Vì vậy, văn bằng chỉ là chứng nhận về mặt trình độ học vấn, còn để được công nhận là trí thức thì phải được xã hội kiểm định chất lượng thông qua lao động sáng tạo trong hoạt động thực tiễn” [14, tr.16-17].

Tác giả Ngô Huy Tiếp (chủ biên) (2009) trong cuốn *“Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với trí thức nước ta hiện nay”* [56] và tập thể tác giả Viện Khoa học giáo dục Việt Nam (2008) trong cuốn *“Kinh nghiệm của một số nước về phát triển giáo dục đào tạo khoa học và công nghệ gắn với xây dựng đội ngũ trí thức”* [61] cùng khẳng định người được coi là trí thức phải đạt những chuẩn mực cơ bản như là dấu hiệu đặc trưng để nhận biết và phân biệt họ với các giai tầng khác trong xã hội. Đó là những người có lượng kiến thức lớn, đồng thời có khả năng sáng tạo và là những người có đạo đức. Có nhiều cách tiếp cận trí thức khác nhau nhưng dù tiếp cận theo khía cạnh nào thì dấu hiệu nhận biết cơ bản là lao động trí tuệ có chuyên môn sâu và có học vấn cao. Tuy nhiên, theo các tác giả, đó không thể là tất cả các dấu hiệu cần thiết mà trí thức phải là những người vừa có trình độ học vấn, chuyên môn cao, có đạo đức, có khả năng lao động sáng tạo và phải có khả năng ứng

dụng những tri thức khoa học góp phần quan trọng thúc đẩy mọi mặt của sự phát triển xã hội.

Với tác giả Đặng Quang Định (2010) trong cuốn “*Quan hệ lợi ích kinh tế giữa công nhân, nông dân và trí thức ở Việt Nam hiện nay*” đã đưa ra quan niệm khá khác biệt của mình về trí thức. Trên cơ sở tổng kết thành sáu thuộc tính cơ bản của trí thức - với tư cách là một tầng lớp xã hội (những người lao động trí óc phức tạp, sản xuất tinh thần là chủ yếu; có trình độ học vấn cao, cao hơn mặt bằng dân trí; hình thức lao động của trí thức mang tính đặc thù cao, có tính cá nhân rõ rệt; là tầng lớp xã hội được hình thành từ nhiều giai cấp, tầng lớp; tâm lý, lối sống của trí thức có biểu hiện đặc thù và thành phần của tầng lớp trí thức rất đa dạng), tác giả đưa ra quan niệm riêng về trí thức: Trí thức là một tầng lớp xã hội có trình độ học vấn cao, lao động sản xuất tinh thần là chủ yếu, nhằm sáng tạo tri thức khoa học mới, truyền bá và thực nghiệm khoa học, góp phần đẩy nhanh sự phát triển của xã hội [8].

Tác giả Đàm Đức Vượng và các cộng sự (2010) trong Đề tài nghiên cứu cấp nhà nước với chủ đề “*Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*”. Đây là công trình nghiên cứu công phu và có hệ thống về trí thức. Trên cơ sở đánh giá tổng thể về thực trạng đội ngũ trí thức Việt Nam, đề tài đã đưa ra định nghĩa của mình về trí thức với nhiều tiêu chí, cụ thể: Trí thức là một lực lượng xã hội, gồm những người lao động trí óc có học vấn chuyên môn cần thiết cho ngành của mình, có trình độ phát triển về trí tuệ, nhạy bén với cái mới và quan tâm đến đổi mới và phát triển; thông thường có trình độ đại học và tương đương trở lên. Đề tài đã làm rõ thêm nội hàm của khái niệm trí thức trên bình diện rộng. Không những chỉ ra tính chất lao động trí óc cùng với những yêu cầu về sự hiểu biết, trình độ, khát vọng dân chủ, công bằng, tự do và kết quả sáng tạo trong việc truyền bá, phổ biến, ứng dụng vào đời sống xã hội của trí thức, các tác giả đề tài còn xác định rõ thiên chức, phẩm chất, tính cách của người trí thức Việt Nam. Đồng thời đề tài đã đi sâu phân tích, kiến nghị những giải pháp nhằm xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ trong thời kỳ đổi mới toàn diện đất nước [65].

Tác giả Đặng Hữu (2008) trong bài viết *“Đội ngũ trí thức trong thời kỳ CNH, HĐH và phát triển kinh tế tri thức”* [17] lại nhấn mạnh về trách nhiệm xã hội của người trí thức. Ông cho rằng, đặc điểm của trí thức không đơn thuần chỉ là có trình độ học vấn cao và năng lực sáng tạo, mà quan trọng là có bản lĩnh, phẩm chất tốt đẹp, luôn đem trí thức phục vụ nhân dân, đấu tranh cho tiến bộ xã hội, hạnh phúc của nhân loại. Người trí thức hơn hết phải là người quan tâm và có chính kiến trước những vấn đề chính trị, xã hội nóng bỏng của thời cuộc. Bồn phận của người trí thức là trung thực với lương tâm mình, kiên trì lý tưởng được cống hiến cho xã hội, phục vụ Tổ quốc và cả nhân loại. Trong khi đó, một nhóm các tác giả khác lại nhấn mạnh đến tính độc lập sáng tạo của người trí thức.

Đồng quan điểm, tác giả Trường Lưu (2008) trong bài viết *“Xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn mới”* cũng khẳng định: Trí thức là những người không chỉ có trình độ học vấn, chuyên môn cao, mà còn là những người quan tâm và có chính kiến trước những vấn đề chính trị - xã hội (CT-XH) nóng bỏng của thời cuộc. Đặc điểm cơ bản của trí thức là lao động trí óc và có tính sáng tạo. Kiểu lao động trí óc và sáng tạo ấy đặt ra đòi hỏi cao về tính độc lập của người trí thức trong tư duy, vận dụng kiến thức và kinh nghiệm đã được tích lũy cũng như năng lực chuyên môn nghề nghiệp để tìm ra biện pháp tối ưu giải quyết công việc [35].

Tương tự, tác giả Phan Trọng Thường (2008) trong bài viết *“Nhận diện trí thức và một số đề xuất xung quanh đề án xây dựng đội ngũ trí thức”* cho rằng để nhận diện trí thức cần có nhiều tiêu chí và phải kết hợp nhiều tiêu chí đó lại với nhau. Có thể kể đến các tiêu chí như: lao động của trí thức là lao động trí óc sáng tạo; đạt trình độ học vấn nhất định; và là những người có phẩm chất như có tư duy lao động sáng tạo, có hoài nghi khoa học, ít có khả năng tự vệ do tính chất cá nhân trong lao động [54].

Tác giả Võ Văn Thắng (2013) trong bài viết *“Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế”* cho rằng, bằng cấp cao chỉ là một dấu hiệu, hơn nữa không phải là dấu hiệu thể hiện bản chất

của trí thức. Trên thực tế, có những người không có bằng cấp cao nhưng do tư chất thông minh, lại chịu khó học hỏi nên có vốn kiến thức sâu rộng, có nhiều sáng tạo và được cộng đồng ghi nhận trong những lĩnh vực chuyên môn nhất định như là một trí thức. Và do vậy, một người có học vấn hay chuyên môn cao, cho dù là giáo sư, tiến sỹ chưa hẳn đã là nhà trí thức nếu họ là những kẻ thụ động tinh thần, chấp nhận một cách dễ dãi những gì được dạy, không chịu nỗ lực suy nghĩ chín chắn về những vấn đề xã hội, không có khả năng hình thành ý kiến độc lập với những gì được nhiều người công nhận. Và vì vậy, theo tác giả, cái căn cước của trí thức không phải dựa vào vị trí công việc mà là thái độ, hành động và những giá trị mà họ tạo ra hoặc giữ gìn, dần thân cho những mục tiêu cao cả của cộng đồng [53].

Kế thừa cơ sở lý luận từ các công trình đã được liệt kê ở trên, tác giả tiến hành làm rõ hơn những vấn đề lý luận về TTN, vị trí, vai trò của TTN từ hướng tiếp cận là một bộ phận cấu thành lực lượng trí thức trong quá trình hội nhập quốc tế ở CHDCND Lào hiện nay.

1.1.2. Những công trình liên quan đến đội ngũ trí thức nữ

Về nhóm các công trình theo hướng này có thể kể đến các công trình tiêu biểu như sau:

Tác giả Đỗ Thị Thạch (2005) trong công trình *“Phát huy nguồn lực trí thức nữ Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá”* đã làm rõ hơn quan niệm về trí thức, TTN, từ đó, tác giả đi sâu phân tích sự hình thành, đặc điểm của nguồn lực TTN ở Việt Nam và những đóng góp của TTN đối với sự phát triển của KT-XH...; Từ đó, đưa ra các giải pháp chủ yếu nhằm phát huy nguồn lực TTN ở Việt Nam trong sự nghiệp CNH, HĐH. Qua đó, góp phần to lớn đến vấn đề xóa bỏ BBD giới, khẳng định vai trò to lớn của phụ nữ và TTN đối với sự phát triển của quốc gia, dân tộc. Tác giả đã tiếp cận vấn đề TTN từ góc nhìn mới, góp phần quan trọng trong việc xóa bỏ các định kiến giới, khẳng định vai trò to lớn của người phụ nữ, của TTN đối với sự phát triển của xã hội, đặc biệt trong các lĩnh vực KH và lãnh đạo, quản lý nhằm giảm thiểu bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay [47].

Trần Thị Minh Đức (2010) trong cuốn *“Thực trạng nữ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp phát triển đất nước”* đã đề cập đến cơ sở thực tiễn và những vấn đề lý luận quan trọng của việc nghiên cứu TTN ở Việt Nam trong phát triển đất nước. Công trình đã tập trung phân tích đặc điểm, cơ cấu xã hội của đội ngũ nữ trí thức, vai trò của nữ trí thức trong một số lĩnh vực tiêu biểu được coi là thế mạnh. Đồng thời, tác giả cũng chỉ ra vai trò quan trọng của nữ trí thức làm điểm khác biệt với trí thức nam đó là chức năng làm vợ, thiên chức làm mẹ. Vai trò “kép” của nữ trí thức vừa là hạnh phúc vừa là thách thức đối với họ, do đó cần phải có nhiều biện pháp mới vượt qua [9].

Tại Hội thảo khoa học của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Đại học Quốc gia Hà Nội với chủ đề *“Nữ trí thức Việt Nam đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* [12] đã khẳng định vai trò to lớn của nữ trí thức đối với sự phát triển của đất nước. và đưa ra những kiến nghị chính sách đối với Đảng và Nhà nước. Hội thảo đã tập hợp được rất nhiều bài tham luận có giá trị bàn về những đóng góp to lớn của nữ trí thức trên mọi lĩnh vực đời sống xã hội trong những năm qua. Đồng thời chỉ rõ những thách thức đối với TTN và những rào cản đang cản trở sự phát huy vai trò của họ. Theo ý kiến của nhiều tác giả, những thách thức và các rào cản nảy sinh từ định kiến giới từ gia đình cho đến xã hội và trong bản thân người suy nghĩ, hành động của người phụ nữ. Từ đó, các nhà khoa học đã đề ra những quan điểm, giải pháp phát triển TTN trong tương lai để sánh kịp sự phát triển của nam giới.

Đỗ Thị Thạch (2012) trong bài viết *“Đặc điểm của đội ngũ nữ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* đã chỉ rõ những đặc điểm của đội ngũ TTN Việt Nam về cơ cấu xã hội, cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề,... Những đặc điểm này vừa có tác động tích cực, tiêu cực tới vị thế, vai trò, chất lượng của lực lượng TTN ở Việt Nam hiện nay. Từ đó, đưa ra các biện pháp phát huy mặt tích cực, khắc phục mặt hạn chế xét từ góc độ cơ cấu đặc điểm của đội ngũ nữ trí thức Việt Nam hiện nay. Cách tiếp cận này của tác giả không chỉ đánh giá được sâu, cụ thể đặc điểm của TTN ở Việt

Nam, mà còn là một gợi ý phù hợp cho luận án khi phân tích, làm rõ đặc điểm của TTN trong xét về cơ cấu ở CHDCND Lào hiện nay [49].

Tác giả Nguyễn Thị Việt Thanh (2015) trong công trình “*Nữ trí thức với sự nghiệp phát triển đất nước*” đã tập hợp những bài tham luận khoa học trong đề tài “Phát huy vai trò và vị thế của nguồn nhân lực nữ trí thức trong sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế”. Các bài tham luận đã mang đến cách tiếp cận khoa học về những vấn đề khác nhau. Nhiều tham luận đã có giá trị khoa học cao khi áp dụng các phương pháp hiện đại, nghiên cứu TTN từ góc độ một nguồn lực lao động quan trọng của đất nước, nhưng lại có những đặc tính riêng về giới, với những thuận lợi nhưng cũng có nhiều trở ngại, thách thức nảy sinh khi phải cố gắng dung hòa giữa chức năng của người phụ nữ trong gia đình và vai trò của một cá thể độc lập trong xã hội. Công trình này đã cung cấp cho luận án phương pháp tiếp cận khoa học hiện đại khi nghiên cứu, đánh giá TTN ở Lào trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay [52].

Tác giả Nguyễn Thị Việt Thanh (2015) trong cuốn “*Nữ trí thức với sự nghiệp phát triển đất nước*” đã đưa ra khái niệm TTN, đồng thời nhận diện vị trí và vai trò của nữ trí thức Việt Nam trong các lĩnh vực được tác giả nghiên cứu rất kỹ và phong phú. Tác giả cũng đã trình bày một số vấn đề về những đặc điểm, dự báo xu hướng phát triển của lực lượng TTN ở Việt Nam, những định hướng và yêu cầu để phát huy vị thế, vai trò đội ngũ TTN ở Việt Nam những năm tới [52].

1.2. NHỮNG CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN THỰC TRẠNG PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

1.2.1. Về vai trò của trí thức nữ

Như trên đã khẳng định, TTN là một bộ phận cấu thành nên đội ngũ trí thức nói chung, là tinh hoa của phụ nữ, do đó, đã có nhiều các công trình từ các hướng tiếp cận của các khoa học khác nhau trong và ngoài nước bàn về vai trò của TTN trên mọi lĩnh vực, cụ thể:

** Các công trình ở Việt Nam*

Trung tâm Nghiên cứu phụ nữ - Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương (nay là Học viện Phụ nữ Việt Nam) (2011) với công trình *“Vai trò, vị thế của nữ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa ở Việt Nam”* [57] đã chỉ rõ, mặc dù so với nam giới, vị thế của phụ nữ còn thấp, kể cả trong gia đình trí thức. Nhưng đề tài cũng đã chỉ ra xu hướng trong các gia đình nữ trí thức, mối quan hệ vợ chồng là mối quan hệ dân chủ, bình đẳng, trên cơ sở tôn trọng lẫn nhau,... Như vậy, sự hiểu biết, trình độ học vấn, trí thức có vai trò quan trọng trong xây dựng mối quan hệ bình đẳng giới, dân chủ, tôn trọng nhau trong gia đình.

Tiếp tục bàn về nữ trí thức, tác giả Lê Tuấn (2011) trong bài viết *“Gỡ bỏ những rào cản để nữ trí thức phát triển”* [58] tiếp tục khẳng định vai trò to lớn của trí thức nữ trong suốt chiều dài lịch sử dân tộc Việt Nam. Theo đó, tác giả cho rằng “Đội ngũ nữ trí thức bằng tài năng, trí tuệ, cống hiến không mệt mỏi, có đóng góp quan trọng vào sự phát triển ở nhiều lĩnh vực”. Đồng thời, tác giả cũng khẳng định “mặc dù có những bước trưởng thành quan trọng, nhưng đội ngũ trí thức vẫn chưa phát triển tương xứng với tiềm năng của mình, cũng như yêu cầu khách quan của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

Tác giả Đỗ Thị Thạch (2016) trong bài viết *“Vai trò, vị trí của nữ trí thức Việt Nam trong phát triển bền vững, Kết quả nghiên cứu của đề tài độc lập cấp Nhà nước: Vai trò, vị thế của nữ trí thức Việt Nam trong phát triển bền vững”*, đã khẳng định vị thế, vai trò của TTN trong quá trình phát triển KT-XH. Theo đó, để phát triển bền vững, vấn đề phát huy vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ trí thức trong đó có TTN có ý nghĩa quyết định. Tuy nhiên, tác giả cũng đã chỉ ra rằng, vị thế, vai trò của phụ nữ nói chung, nhất là vai trò của TTN nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế, nhất là so với đồng nghiệp nam giới của. Qua đó, tác giả tập trung đề xuất những giải pháp chủ yếu để phát huy vai trò của đội ngũ TTN đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước bền vững. Bài viết là một tư liệu tham khảo rất quan

trọng, liên quan trực tiếp đến nội dung mà luận án tiến hành nghiên cứu đề xuất các quan điểm, giải pháp [51].

** Các công trình nghiên cứu ở Lào*

Tác giả Ụ Thạ Kì Chụ Lạ Mạ Ni Kham Phủi (2000) trong bài viết “*Vai trò nam - nữ trong sự phát triển*” tiến hành phân tích những nhận thức cơ bản về vai trò của nam - nữ trong sự quá trình phát triển. Tiến hành khảo sát thực tế, tác giả đã phân tích thực trạng phát huy vai trò nam - nữ tại một số địa phương ở CHDCND Lào trong thời gian qua, từ đó đưa ra một số quan điểm về nâng cao vai trò nam - nữ trong sự phát triển. Bài viết đã mang đến cho tác giả luận án một số gợi ý quan trọng khi nghiên cứu, đánh giá thực trạng phát huy vai trò của TTN ở CHDCND Lào [98].

Các tác giả Sĩ Súc Phị La Vông, Khăm Chăn Phôm Sêng Sạ Vắn (2008) trong công trình “*Tài liệu tập huấn đối với toàn bộ phụ nữ*” đã tập trung phân tích cụ thể về vai trò của phụ nữ Lào trong những lĩnh vực cơ bản của đời sống xã hội. Đặc biệt, vai trò của phụ nữ trong hệ thống chính trị của chế độ DCND được các tác giả đề cập cụ thể: vai trò phụ nữ trong các tổ chức Đảng: “Phụ nữ đã được tham gia vào Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương Đảng, tham gia vào các tổ chức đảng của các bộ, cơ quan ngang bộ, đảng ủy của cấp tỉnh, cấp huyện và bản với số lượng ngày càng tăng lên. Đồng thời, số lượng phụ nữ là đảng viên cũng tăng lên” [91, tr.16]. Vai trò phụ nữ trong các cơ quan của Chính phủ cũng đã được quan tâm, phụ nữ có quyền ngang bằng nam giới trong việc tham gia hoạt động về mặt chính trị, kinh tế, văn hóa - xã hội, gia đình... Phụ nữ có quyền bầu cử, ứng cử và tham gia vào việc bàn bạc và quyết định các vấn đề quan trọng của đất nước. Vai trò phụ nữ trong các tổ chức quần chúng, đã được phát huy hơn khi phụ nữ tham gia rất tích cực vào các tổ chức quần chúng và trở thành những người lãnh đạo trong các tổ chức CT-XH như Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội liên hiệp Phụ nữ.

Tác giả Băn Đít Pạ Thum Vắn (2008) trong bài viết “*Vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ Lào trên trường quốc tế*” [67, tr.1-4] tác giả đã khái quát sự đóng góp của Hội Liên hiệp Phụ nữ (HLHPN) Lào với tư cách là đại diện cho

quyền và lợi ích của phụ nữ Lào. Theo đó, HLHPN Lào đã tích cực tham gia vào quá trình thực hiện bình đẳng giới của quốc tế như: cam kết với Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), tích cực thực hiện kế hoạch hành động 12 điều của Đại hội phụ nữ quốc tế lần thứ IV, gọi là “Tuyên bố Bắc Kinh”; cam kết với tổ chức phụ nữ của các nước Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN). Ngoài ra, HLHPN Lào cũng đã tăng cường hợp tác với các tổ chức quốc tế và các quốc gia trên thế giới để thúc đẩy hơn nữa vai trò của phụ nữ Lào trong thực tiễn.

Tác giả Sĩ Sảy Lư Đệt Mun Sôn (2008) trong bài viết “*Vai trò của phụ nữ Lào trong Ủy ban phụ nữ ASEAN*” tác giả đã phân tích, phân tích công việc của Ủy ban phụ nữ ASEAN. Theo đó, Ủy ban phụ nữ ASEAN có công việc cụ thể là tổ chức nghiên cứu, thực hiện Công ước CEDAW, kế hoạch hành động Bắc kinh, Mục tiêu Thiên niên kỷ vì sự phát triển, nghiên cứu triển khai thành tựu của Hội nghị thượng đỉnh của ASEAN và những công việc liên quan đến sự phát triển, bảo vệ lợi ích hợp pháp của phụ nữ và trẻ em gái, khuyến khích bình đẳng giới, khuyến khích quá trình nâng cao vai trò của phụ nữ so với nam giới trong đời sống xã hội. Qua bài viết, tác giả đã đánh giá một cách khách quan về vai trò, những đóng góp, điểm mạnh và hạn chế của phụ nữ Lào trong Ủy ban phụ nữ ASEAN [90].

Tác giả On Chăn Sụ Văn Nạ Sêng (2015) trong bài viết “*Vai trò phụ nữ dưới sự lãnh đạo của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*” đã ôn lại những đóng góp và vai trò của phụ nữ Lào khi đất nước có chiến tranh. Tác giả chỉ ra, phụ nữ đã có những đóng góp rất quan trọng trong gia đình và ngoài xã hội; nhưng những quyền và lợi ích của phụ nữ chưa được đảm bảo, thậm chí còn bị coi thường. Sau đó, tác giả trình bày vị trí, vai trò của phụ nữ từ khi có Đảng NDCM Lào lãnh đạo, nhờ có Đảng luôn quan tâm đến công tác phụ nữ, vấn đề bình đẳng giới, tạo điều kiện về mọi mặt để phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý đất nước, quản lý xã hội. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, phụ nữ Lào vẫn còn những hạn chế nhất định trong quá trình phát triển KT-XH ở Lào [88, tr.10-13].

1.2.2. Về thực trạng phát huy vai trò của trí thức nữ

Đỗ Thị Thạch (2005) trong *“Phát huy nguồn lực nữ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* đã làm rõ khái niệm về trí thức nói chung và TTN nói riêng. Tác giả, đã phân tích những phẩm chất trí tuệ, những yếu tố tác động đến sự phát triển trí tuệ của TTN; liệt kê những đóng góp của TTN đối với sự phát triển của gia đình và xã hội, v.v... Từ đó, tiến hành đã đề xuất những giải pháp nhằm phát huy nguồn lực TTN ở Việt Nam trong sự nghiệp CNH, HĐH, hội nhập quốc tế. Đây là công trình đã có cách tiếp cận mới, góp phần làm rõ quá trình hình thành và đặc điểm của nguồn lực TTN Việt Nam; góp phần quan trọng trong việc xóa bỏ định kiến giới, khẳng định vai trò to lớn của TTN đối với sự phát triển của xã hội, hướng đến thực hiện mục tiêu bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay [47].

Ngô Thị Phương trong công trình *“Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới”* [44]. Cuốn sách đã có những phân tích rất cụ thể và chi tiết về thực trạng việc thực hiện vai trò của đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn (KHXX&NV) ở Việt Nam hiện nay. Đây là cuốn sách quan trọng, giúp tác giả có thể kế thừa cách thức triển khai có tính logic cao, khoa học các nội dung này của cuốn sách này. Toàn bộ phần này, tác giả đã phân tích những mặt tích cực và tiêu cực của từng vai trò đã nêu trong phần lý luận. Sau khi chỉ ra những mặt hạn chế trong việc thực hiện vai trò của đội ngũ trí thức KHXX&NV ở Việt nam, tác giả nhận diện, phân tích nguyên nhân các hạn chế. Qua cách triển khai khoa học, chặt chẽ ở phần lý luận, trong chương tiếp theo của cuốn sách, tác giả đã đề xuất một số giải pháp mang tính đột phá nhằm giải quyết có hiệu quả những nguyên nhân đã được chỉ ra ở phần trước.

Nguyễn An Ninh (2008) trong công trình *“Phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam”* [42] đã có sự phân tích khá kỹ lưỡng tiềm năng trí thức khoa học xã hội khi khảo sát thực trạng phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam hiện nay. Theo đó, việc phát huy tiềm năng trí thức KHXX Việt Nam hiện nay đã đạt được một số thành tựu đáng ghi nhận. Tuy

nhiên, bên cạnh những thành tựu đã đạt được, việc phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội vẫn còn những hạn chế nhất định. Cụ thể: hạn chế trong công tác đào tạo, sử dụng trí thức khoa học xã hội; chất lượng đào tạo trí thức khoa học xã hội và nhân văn còn nhiều bất cập giữa các nội dung và chương trình; đào tạo sau đại học, hiệu quả sử dụng lao động trí óc trong khoa học xã hội chưa cao như kỳ vọng; khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng còn lớn; tình trạng lãng phí trí lực khoa học xã hội và nhân văn, thất thoát nguồn nhân lực khoa học xã hội và nhân văn; đầu tư cho sự phát triển của khoa học xã hội chưa tương xứng với tiềm năng và đóng góp của khoa học xã hội. Qua công trình, tác giả đã tiếp cận các hạn chế của lực lượng trí thức khoa học xã hội trong mối tương quan với thực trạng quá trình phát huy tiềm năng của chính họ.

Tác giả Trần Hồng Lưu (2011) trong công trình *“Vai trò của trí thức khoa học trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay”* [34] đã phân tích thực trạng nguồn nhân lực KH-CN và tình hình sử dụng trí thức khoa học ở Việt Nam hiện nay. Tác giả chỉ ra những ưu điểm và nhất là những hạn chế cần phải khắc phục của nguồn nhân lực KH-CN Việt Nam. Đa số lực lượng lao động còn hạn chế về thể lực, trí thức khoa học, kỹ thuật và trình độ chuyên môn; đội ngũ cán bộ công chức còn thiếu kiến thức quản lý nhà nước; đội ngũ lao động trong lĩnh vực nghiên cứu, triển khai còn ít, thiếu điều kiện hoạt động, sáng tạo; sự hẫng hụt về đội ngũ cán bộ đầu ngành, số cán bộ trẻ chưa theo kịp để đáp ứng nhu cầu đổi mới, sáng tạo, v.v.. Công trình là nguồn tài liệu để đánh giá, luận giải thực trạng phát triển năng lực trí tuệ và năng lực làm việc của nữ trí thức Lào hiện nay.

Tác giả Đỗ Thị Thạch (2013) trong bài viết *“Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay”* đã chứng minh về vai trò, về những đóng góp, những điểm mạnh, hạn chế của phụ nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý. Cũng đồng thời chỉ ra những nguyên nhân hạn chế về sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ từ trung ương đến địa phương, cụ thể: sự nặng nề về những định kiến đối với năng lực lãnh đạo, quản lý của phụ nữ; các rào cản về quy định độ tuổi nghỉ hưu; tác động không

nhỏ của công việc gia đình. Tác giả chỉ ra: “Tình trạng phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý còn thấp về số lượng và chất lượng ảnh hưởng lớn tới nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước, đồng thời ảnh hưởng tới việc thực hiện Mục tiêu Thiên niên kỷ mà Chính phủ Việt Nam đã cam kết với các tổ chức quốc tế” [50, tr.43].

1.3. NHỮNG CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

1.3.1. Các công trình nghiên cứu ở Lào

Tác giả Ních Khăm (2003) trong Luận án tiến sĩ Lịch sử của mình với vấn đề “*Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt Hội Liên hiệp Phụ nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong thời kỳ đổi mới*” [43] đã đi sâu nghiên cứu ba vấn đề: Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt HLHPN ở CHDCND Lào: Những vấn đề cơ bản về lý luận và quan điểm; thực trạng cán bộ lãnh đạo các cấp của HLHPN Lào trong giai đoạn hiện nay; phương hướng và giải pháp cơ bản để xây dựng đội ngũ cán bộ HLHPN Lào thời kỳ đổi mới. Công trình đã đề cập đến nhiều vấn đề mà tác giả đề tài luận án này có mối quan tâm nghiên cứu như: Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cay xôn Phon Vi hản về vai trò của HLHPN Lào... Đây là một công trình có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc, là tài liệu tham khảo quan trọng để trọng đề tác giả luận án kế thừa khi thực hiện đề tài.

Tác giả Bua Von On Chăn Hỏm (2003) trong bài viết “*Cần xây dựng cán bộ nữ cho phù hợp với nam giới*” [74] đã chỉ ra, từ lúc có Đảng NDCM Lào lãnh đạo đã có nhiều chủ trương, quan điểm để đưa phụ nữ Lào phát triển nhanh cả về trí lực và năng lực; đồng thời đề ra các chủ trương, đường lối cụ thể để phát triển phụ nữ toàn diện gắn với từng hoàn cảnh lịch sử đất nước. Qua việc thực hiện chủ trương, quan điểm của Đảng nhân dân cách mạng Lào về phát triển phụ nữ Lào, trong thực tế đã làm cho lực lượng cán bộ nữ ở Lào ngày càng tăng lên. Đồng thời, công trình cũng đã liệt kê những hạn chế trong công tác GD-ĐT cán bộ nữ chưa đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ mới. Từ

đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới đất nước. Công trình là nguồn tài liệu quan trọng giúp đề xuất các quan điểm và giải pháp trong đề tài luận án.

Tác giả Sôm Chay Sêng Phu Phả Ngân (2007) trong bài viết *“Phụ nữ trong sự phát triển trong giai đoạn mới”* [92] đã chỉ rõ phụ nữ Lào trong xã hội cũ bị phân biệt và coi thường; phụ nữ được xác định nhiệm vụ chủ yếu, cơ bản là sinh và nuôi con, chăm sóc gia đình; làm lao động chủ yếu sản xuất kinh tế để nuôi dưỡng gia đình và xã hội, không được học hành ngang bằng như nam giới. Sự thay đổi về vị trí, vai trò của phụ nữ Lào từ khi có Đảng NDCM Lào lãnh đạo cho đến ngày nay cũng được tác giả chỉ ra. Trong đó, tác giả đã đánh giá cao sự tham gia của phụ nữ Lào trong sự phát triển đất nước; đồng thời khẳng định vị trí, vai trò của phụ nữ Lào ngày càng được nâng cao về mọi mặt, trong mọi lĩnh vực. Song bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ ra những nguyên nhân cơ bản cản trở sự phát triển phụ nữ. Từ đó, đã đưa ra một số giải pháp phát huy vai trò của phụ nữ trong công tác của Đảng, Nhà nước và xã hội.

Tác giả Thất Sạ Đa Phon Sêng Sụ Ly Nha (2014) trong bài viết *“Vai trò của nữ đại biểu quốc hội nữ trong việc xây dựng Quốc hội vững mạnh”* [94] đã *“khái quát tầm quan trọng, chức năng, nhiệm vụ của Quốc hội Lào”*. Khẳng định những đóng góp không nhỏ của Ủy ban Phụ nữ - Quốc hội Lào và các nữ đại biểu nữ Quốc hội đã tích cực về với địa phương, về với cơ sở để gặp gỡ cử tri nhằm tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách và pháp luật Nhà nước Lào; tích cực lấy ý kiến và thông báo tới đông đảo cử tri về kết quả các kỳ họp của Quốc hội. Các nữ đại biểu đã tham gia tích cực trong công tác xây dựng luật pháp, vào các quyết định về những vấn đề hệ trọng của quốc gia, trong công tác kiểm tra giám sát và hợp quốc tế. Bên cạnh đó, tác giả cũng đã chỉ rõ một số hạn chế và những nguyên nhân hạn chế trong tham gia của các nữ đại biểu Quốc hội Lào. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất các giải pháp nhằm phát huy hơn nữa vai trò của đại biểu Quốc hội nữ quá trình phát triển đất nước.

Tác giả Sự Lị Khon Phôm Mạ Vông Sả (2010) trong cuốn sách *“Tổng hợp một số Điều của Hiến pháp và pháp luật liên quan đến quyền và nghĩa vụ của phụ nữ Lào”* [93] tiến hành tổng hợp các Điều luật trong Hiến pháp và các Bộ luật liên quan đến quyền, nghĩa vụ, lợi ích của phụ nữ Lào, với mục đích tuyên truyền thông tin và các luận cứ khoa học cần thiết về mặt pháp lý trong mọi lĩnh vực công tác cho phụ nữ các dân tộc Lào, cũng như toàn xã hội. Cuốn sách bao gồm một số Điều trong Hiến pháp và pháp luật thuộc 3 lĩnh vực: lĩnh vực văn hóa - xã hội, lĩnh vực hành chính và công bằng, lĩnh vực lao động và nguồn tài nguyên thiên nhiên. Những thông tin trong tài liệu là cơ sở cho tác giả trong quá trình đề xuất về xây dựng quan điểm, giải pháp liên quan đến phát huy vai trò của TTN trong quá trình CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào.

Tác giả Lăm Phun Đuôn Sự Văn (2017), trong Luận án Tiến sĩ *“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”* [22]. Tác giả tiến hành hệ thống hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý, lãnh đạo của phụ nữ trong hệ thống chính trị. Đồng thời, phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra trong quá trình phụ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở CHDCND Lào hiện nay. Trên cơ sở đó, tác giả Luận án đã đề xuất các quan điểm, giải pháp nhằm tăng cường sự tham gia quản lý, lãnh đạo của phụ nữ trong hệ thống chính trị các cấp ở CHDCND Lào, góp phần phát huy vai trò của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị.

1.3.2. Những công trình tiếng Việt

Tác giả Trần Thị Tuy Hòa (1997) trong cuốn sách *“Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý”* [13]. Công trình là ấn phẩm đầu tiên về đề tài phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Tác giả đã tiếp cận vấn đề nghiên cứu dựa trên sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ, “trình bày những vấn đề phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo và quản lý, đưa ra các vấn đề cơ bản của lãnh đạo và quản lý, những yêu cầu của công tác lãnh đạo và quản lý, sự cần thiết và ưu thế của phụ nữ trong công tác quản lý và lãnh đạo; phân tích thực trạng phụ nữ tham

gia lãnh đạo và quản lý trong lịch sử Việt Nam, khả năng của phụ nữ tham gia các hoạt động KT-XH trong thời kỳ đổi mới”. Đồng thời tác giả cũng đề xuất một số phương hướng và giải pháp chủ yếu mang tính vĩ mô đối với các cấp, các ngành nhằm gia tăng của PN trong tham gia lãnh đạo, quản lý.

Các tác giả Nguyễn Quốc Bảo và Đoàn Thị Lịch (1998) trong cuốn *“Trí thức trong công cuộc đổi mới đất nước”* [2] đã có cách tiếp cận khá độc đáo trong việc đề xuất các giải pháp phát huy tiềm năng của đội ngũ trí thức hiện nay. Các tác giả cho rằng, “để phát huy tiềm năng của trí thức trong giai đoạn hiện nay, vấn đề cơ bản trước hết là phải xây dựng một đội ngũ trí thức mạnh về số lượng và chất lượng. Chất lượng ở đây theo các tác giả bao gồm trình độ học vấn chuyên môn, năng lực lao động sáng tạo và sự chín muồi về tư tưởng chính trị, trình độ giác ngộ xã hội chủ nghĩa (XHCHN) của trí thức. Muốn đạt được nội dung thứ nhất, cần tiếp tục đổi mới công tác GD-ĐT trên mọi phương diện. Muốn đạt được nội dung thứ hai, đòi hỏi người trí thức không ngừng nắm vững chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam”. Để nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức hiện nay thì một trong những chính sách cần bổ sung và hoàn thiện là phải khắc phục tình trạng “chảy máu chất xám”. Muốn vậy, “cần ban hành những văn bản pháp luật quy định sự ràng buộc về mặt pháp lý giữa cơ quan đào tạo, người được đào tạo và người sử dụng lao động. Đồng thời, Nhà nước cần có chính sách khuyến khích đối với đội ngũ giáo viên - là lực lượng chiếm một nửa số lượng trí thức nước ta. Không những vậy, bản thân đội ngũ trí thức cũng cần phải tự đổi mới cả trong nhận thức và hoạt động sáng tạo. Người trí thức ngoài việc không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn còn phải rèn luyện bản lĩnh chính trị vững vàng, tác phong làm việc khoa học, lối sống giản dị, lành mạnh, ra sức phấn đấu”, “trở thành người chiến sĩ dũng cảm, trung thực trên mặt trận khoa học - kỹ thuật, một lòng một dạ phụng sự nhân dân, phụng sự Tổ quốc” [2, tr.94].

Tác giả Phạm Tất Dong (2001) trong cuốn *“Định hướng phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong CNH, HĐH”* [5] “đã đề ra những quan điểm có

tính định hướng chính sách lớn trong việc phát triển đội ngũ trí thức với tư cách là nguồn nhân lực cơ bản trong quá trình phát triển đất nước những năm đầu thế kỷ XXI. Tác giả khẳng định, một mặt Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn đánh giá cao vai trò của trí thức trong quá trình kháng chiến bảo vệ Tổ quốc cũng như trong quá trình phát triển đất nước hiện nay, nhưng mặt khác, những quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam đối với trí thức còn nhiều bất cập, chưa thực sự phát huy hết tiềm năng vai trò của trí thức. Để khắc phục những hạn chế và phát huy vai trò của trí thức cần thực hiện những định hướng chính sách lớn. Đó là các định hướng lớn về việc coi trọng vai trò của con người nói chung, vai trò của giáo dục, đào tạo, tăng cường đầu tư cho KH-CN, về mạnh dạn đổi mới cơ chế với trí thức và thực hiện chế độ đãi ngộ hợp lý đối với trí thức. Những định hướng mà tác giả đề ra là những định hướng lớn, có giá trị tham khảo cho Đảng và Nhà nước Việt Nam. Theo tác giả, giới trí thức bao gồm nhiều tầng nấc khác nhau với những đặc điểm khác nhau, việc đề ra các giải pháp chung cho tất cả trí thức là việc khó khăn. Vì vậy, tác giả chỉ dừng lại ở việc đề ra những định hướng cho quá trình hoạch định chính sách mà không đề xuất các giải pháp thực hiện. Theo chúng tôi, đề ra định hướng là quan trọng, nhưng nếu chỉ dừng lại ở định hướng chung chung mà không cụ thể hóa thành các chính sách cụ thể thì khó có thể nhanh chóng phát triển đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu của quá trình” CNH, HĐH ở Lào hiện nay.

Các tác giả Nghiêm Đình Vỹ, Nguyễn Đắc Hưng (2002) trong cuốn *“Phát triển giáo dục, đào tạo nhân tài”* [66] “ngoài các giải pháp về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và tôn vinh nhân tài, các tác giả còn đề xuất một giải pháp khá mới mẻ, đó là giải pháp phát triển mô hình giáo dục học sinh năng khiếu và đào tạo kỹ sư, cử nhân tài năng và đào tạo, bồi dưỡng các nghệ nhân tài năng, các nhà doanh nghiệp giỏi”. Theo đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần “thực hiện chính sách đào tạo kỹ sư và cử nhân tài năng, có chính sách đãi ngộ và sử dụng một cách tốt nhất ngay sau khi được đào tạo để các kỹ sư và cử nhân tài năng sau khi tốt nghiệp nhanh chóng phát huy khả năng

của mình phục vụ đất nước” [66, tr.316]. “Việc đề xuất giải pháp về bồi dưỡng và phát huy đội ngũ doanh nghiệp giỏi theo chúng tôi là một quan điểm khá mới mẻ vào thời điểm này. Thực tế đã chứng minh đây là một hướng giải pháp đúng đắn và thiết thực, vì hơn lúc nào hết, đội ngũ doanh nhân giỏi cùng với các trí thức và các nhà quản lý giỏi đang là những trụ cột nhân lực để phát triển đất nước trong thời đại kinh tế tri thức, hội nhập toàn diện hiện nay”.

Tác giả Ngô Huy Tiếp (chủ biên) (2008) trong cuốn *“Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với trí thức nước ta hiện nay”* [56] “đã có sự phân tích sâu sắc về những giải pháp phát triển trí thức từ phương diện đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng với trí thức. Các tác giả đã đề xuất một hệ thống phong phú các giải pháp, từ các giải pháp về nhận thức, tư tưởng đến công tác xây dựng đội ngũ các nhà khoa học. Đồng thời các tác giả cũng đã đề xuất những giải pháp nhằm đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong việc đổi mới chính sách đào tạo, thu hút, sử dụng, tôn vinh và đãi ngộ đối với trí thức hiện nay. Một trong những điểm đặc biệt của công trình này là việc phân tích một cách toàn diện các phương pháp nhằm đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với trí thức chứ không chỉ qua các giải pháp cơ bản, chung chung như đa số các công trình khác đã làm. Trong đó, có thể kể đến giải pháp quan trọng là tăng cường nhận thức về vai trò của trí thức, tăng cường công tác tư tưởng của Đảng trong các tập thể trí thức và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý” khoa học công nghệ vừa có tâm lại vừa có tầm.

Trong 3 cuốn sách *Trí thức Việt Nam trước yêu cầu phát triển đất nước* (2005), *Trí thức Việt Nam tiến cùng thời đại* (2008) và *Trí thức Việt Nam bước vào thời kỳ hội nhập* (2009), tác giả Nguyễn Đắc Hưng đã xây dựng một hệ thống các giải pháp khá toàn diện để phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở những quan điểm và phương hướng cơ bản mà công trình đầu tiên đề ra, trong 2 cuốn còn lại, tác giả đã đề ra những giải pháp căn bản để phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát

triển. Theo tác giả, việc đầu tiên cần phải làm đó là phải đổi mới giáo dục toàn diện nhằm tạo ra được một nguồn tài năng cho đất nước. Đổi mới giáo dục không chỉ là công việc riêng của ngành giáo dục mà là của cả xã hội, bao gồm từ việc hoàn thiện và đổi mới cơ chế chính sách của Đảng, Nhà nước, đến các chủ thể giáo dục và mỗi cá nhân trong xã hội. Để có thể nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực, một trong những giải pháp cần thiết là “phải nhanh chóng ban hành một số cơ chế khuyến khích và bắt buộc các cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học và sản xuất phải kết hợp với nhau, sao cho các kết quả nghiên cứu khoa học nhanh chóng được triển khai ứng dụng vào giảng dạy và sản xuất” [16, tr.247]. “Cũng như đại đa số các công trình khác, tác giả cũng cho rằng, để xây dựng được đội ngũ trí thức hiện nay còn phải thực hiện đổi mới chính sách sử dụng trí thức và phải có những chính sách đặc biệt để thu hút trí thức ở nước ngoài. Về cơ bản, các giải pháp mà tác giả đề xuất đều sát thực với thực trạng và những vấn đề hạn chế, bất cập của trí thức mà phần trước công trình đã nêu, là những giải pháp thiết thực để phát triển đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước hiện nay. Tuy nhiên, khi đề xuất các giải pháp, tác giả lại lồng ghép khá nhiều các giải pháp khác nhau vào trong một nội dung, làm cho cho các giải pháp trở nên thiếu tường minh. Vì vậy, theo chúng tôi, việc đề xuất các giải pháp, một mặt phải xuất phát từ thực trạng những hạn chế của trí thức nói chung, nhưng mặt khác cần có sự phân cấp rõ ràng các giải pháp sao cho việc thực hiện các giải pháp vừa toàn diện lại vừa tác động trực tiếp và mạnh mẽ để phát triển đội ngũ trí thức hiện nay”.

Tác giả Nguyễn An Ninh (2008) trong cuốn *“Phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam”* [42] đã “xuất phát từ những vấn đề đặt ra trong việc phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội hiện nay, trên cơ sở các quan điểm và phương hướng cơ bản đã đề xuất những giải pháp mang tính đột phá để phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam. Đầu tiên là giải pháp về nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của khoa học xã hội, bao gồm từ nhận thức của đội ngũ cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước đến

mọi cơ quan khác trong xã hội đến bản thân đội ngũ trí thức” [42, tr.238]. “Nâng cao nhận thức của xã hội còn là xây dựng thái độ đúng đắn với sáng tạo của khoa học xã hội, cần có sự trân trọng đối với các kết quả lao động sáng tạo của các trí thức khoa học xã hội, mặc dù kết quả của lao động trong khoa học xã hội khó có thể lượng hóa được thành tiền, hay hiện vật nhưng lại có khả năng tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững và ổn định của xã hội” [42, tr.241]. “Giải pháp tiếp theo là cần phải tạo động lực cho quá trình phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội nước ta, bao gồm động lực vật chất và động lực tinh thần. Đó là phải có chính sách tiền lương hợp lý theo năng lực và hiệu quả sáng tạo của lao động thay vì chế độ tiền lương bình quân như hiện nay, chính sách nhuận bút, tiền thưởng, phụ cấp,... cần phải có sự đãi ngộ khác nhau đối với từng đối tượng. Đối với các nhà bác học, chuyên gia đầu ngành về khoa học xã hội cần có sự đãi ngộ đặc biệt để kích thích tiềm năng khoa học xã hội nảy nở và cống hiến... Động lực tinh thần là “động lực đặc thù có tác động sâu sắc, mạnh mẽ và lâu bền đối với trí thức khoa học xã hội nước ta” [42, tr.255]. “Những lĩnh vực nhạy cảm mà động lực tinh thần cần chú ý tác động là: ý thức với vận mệnh của đất nước, ý thức trách nhiệm nghề nghiệp; tính tích cực CT-XH; khát vọng sáng tạo của người trí thức... Nếu biết tác động vào những lĩnh vực nhạy cảm ấy thì chúng ta sẽ khơi dậy được một nguồn tiềm năng to lớn cho đất nước. Ngoài ra tác giả còn đề xuất những giải pháp khác để phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội hiện nay. Về cơ bản các giải pháp này có nhiều điểm tương đồng với nhiều công trình khác. Theo tác giả luận án, những kiến giải về giải pháp mà tác giả công trình này đề xuất vừa sát thực lại vừa sâu sắc và có tầm nhìn sâu rộng đối với việc phát huy tiềm năng trí thức hiện nay. Mặc dù công trình chỉ đề xuất những giải pháp cho trí thức khoa học xã hội nhưng những đề xuất đó là những kiến giải có ý nghĩa để tác giả luận án kế thừa và bổ sung cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu trong công trình của mình”.

Tác giả Đặng Hữu (2008) trong bài viết “*Đội ngũ trí thức trong thời kỳ CNH, HĐH và phát triển kinh tế tri thức*”, tiến hành đề xuất những giải pháp

cụ thể cho việc “phát triển đội ngũ trí thức trước yêu cầu phát triển kinh tế tri thức hiện nay”. Theo tác giả, giải pháp căn bản có vai trò quyết định đầu tiên đến “sự phát triển đội ngũ trí thức hiện nay” là phải thực hiện “đổi mới mạnh mẽ hơn nữa chính sách đối với đội ngũ trí thức, mà trước hết là đổi mới tư duy về chính sách phát triển dựa trên tri thức, và đánh giá đúng vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức trong sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển kinh tế tri thức” [17, tr.21]. Tác giả cho rằng “Chính sách quan trọng nhất đối với trí thức là sự tin dùng, dân chủ, tôn trọng ý kiến riêng của mỗi người, tạo điều kiện thuận lợi cho họ phát huy hết tài năng sáng tạo” [17, tr.21]. Ngoài việc tạo môi trường làm việc có thể kích thích được tính sáng tạo và cống hiến của người trí thức, “cần phải chăm lo cho sự nghiệp giáo dục. Một cuộc cách mạng toàn diện và sâu sắc trong giáo dục là hết sức cấp bách. Phải cải cách triệt để cả mục tiêu, nội dung và phương pháp dạy học, hệ thống giáo dục, đến phương thức tổ chức, quản lý GD-ĐT” [17, tr.22]. Đồng thời, “cần chuyển trọng tâm của giáo dục từ trang bị kiến thức sang bồi dưỡng, rèn luyện phương pháp tư duy, cách giải quyết vấn đề, năng lực sáng tạo, khả năng tự đào tạo, thích nghi với sự phát triển” [17, tr.22]. Mặc dù chỉ đề cập đến hai nhóm giải pháp nhưng những lập luận mà tác giả đưa ra thực sự là các giải pháp cần thiết nhất cho việc “phát triển đội ngũ trí thức” hiện nay. Tuy nhiên, để có thể “phát triển đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu” mới thì không thể và không chỉ thực hiện hai nhóm giải pháp đó.

Một trong những công trình có sự nghiên cứu công phu về vấn đề này chính là đề tài “*Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước*” do Nguyễn Văn Khánh làm chủ biên [18]. Sau khi chỉ ra những bất cập trong công tác phát huy vai trò nguồn lực trí tuệ hiện nay trước yêu cầu mới của thực tiễn phát triển, đề tài một mặt đề ra những quan điểm và các giải pháp chung, mặt khác, đề xuất những giải pháp có tính cụ thể nhằm xây dựng và phát triển nguồn lực trí tuệ hiện nay.

Trước hết là các quan điểm và giải pháp chung, theo đề tài, tiên phong là giải pháp thống nhất và “nâng cao nhận thức của toàn xã hội về nguồn lực

trí tuệ”. Đó là nhận thức về mẫu hình người lao động trí tuệ trong sự nghiệp chấn hưng đất nước hiện nay, về “vai trò quan trọng của nguồn lực trí tuệ đối với sự phát triển” nhất là trong bối cảnh tài nguyên thiên nhiên đang ngày càng cạn kiệt và môi trường bị ô nhiễm nghiêm trọng, kinh tế tri thức đang ngày càng trở thành xu thế tất yếu, toàn cầu hóa ngày càng sâu sắc. Việc nâng cao nhận thức không chỉ ở các cấp lãnh đạo, quản lý mà phải trên toàn xã hội. Nâng cao nhận thức còn là nâng cao nhận thức của toàn xã hội về những hậu quả mà việc phát triển nguồn lực trí tuệ có thể gây ra. Bởi vì, một mặt nó có thể mang lại những thành tựu to lớn trong quá trình chinh phục giới tự nhiên của loài người, nhưng mặt khác, chính nó cũng có thể tạo ra những hậu quả nghiêm trọng, “*tạo ra những nghịch lý phản phát triển*”. Đây là một luận điểm rất khác biệt của công trình so với các công trình khác.

Thứ hai, theo các tác giả, phải đo lường, đánh giá toàn diện thực trạng nguồn lực trí tuệ Việt Nam, quy hoạch nguồn lực trí tuệ Việt Nam trong tương lai. Cụ thể, ở cấp độ vĩ mô, chúng ta cần phải có một hệ thống tiêu chuẩn, công cụ, phương pháp đo lường chuyên biệt, chuyên dụng. Hơn thế nữa, cần phải quy hoạch “phát triển nguồn lực trí tuệ Việt Nam” trong tương lai. Quá trình quy hoạch ấy phải xác định được mục tiêu và mô hình phát triển rõ ràng, phải có một lộ trình nhất định, đảm bảo tỷ lệ hợp lý so với các nguồn lực khác và phải tính đến khả năng ngăn chặn được các hậu quả xấu mà sự phát triển nguồn lực trí tuệ có thể gây ra.

Thứ ba, cần đẩy mạnh cải cách, nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục Việt Nam. Muốn vậy, đầu tiên phải đặc biệt coi trọng giáo dục tri thức khoa học nhân văn trong hệ thống giáo dục quốc dân, bởi một xã hội dù cho “trí tuệ có phát triển đến mấy, những thành tựu KH-CN có lớn đến mấy, nhưng nếu không có hệ thống quan niệm giá trị đúng đắn dẫn đường thì trí tuệ và khoa học, công nghệ ấy có thể gây nên tai họa cho loài người” [18, tr.350]. Muốn cải cách, nâng cao chất lượng giáo dục, theo các tác giả, các chính sách đầu tư cho giáo dục cần phải dựa trên nền tảng “kinh tế học giáo dục”, nghĩa là “đầu tư cho việc xây dựng và phát huy nó thì việc đầu tư ấy phải có lãi”, theo

đó, “chi phí thật sự của người học đại học không phải chủ yếu ở học phí, mà chủ yếu ở số tiền mà người ấy lẽ ra có thể kiếm được nếu đi làm ngay sau khi tốt nghiệp trung học thay vì đi học”. Nâng cao chất lượng giáo dục cần phải đặc biệt coi trọng vai trò của giáo dục đại học trong việc xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ [18].

Thứ tư, giải pháp về “xây dựng môi trường thuận lợi cho việc phát huy vai trò của nguồn lực trí tuệ Việt Nam”, mà trước hết là phải xác lập mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, tức là cần xây dựng và nâng cao vai trò của nguồn lực trí tuệ đối với tăng trưởng; sau đó là phải nâng cao trình độ công nghệ một cách hợp lý phù hợp với trình độ phát triển công nghệ trên thế giới đồng thời phù hợp với khả năng tiếp nhận và chuyển giao của Việt Nam hiện nay.

Từ những giải pháp chung ấy, các tác giả đi vào đề xuất một số giải pháp cụ thể để phát triển nguồn lực trí tuệ hiện nay. Đầu tiên và là giải pháp bức bách chính là phải chống “chảy máu chất xám”, hoàn thiện chính sách bảo hộ tài sản trí tuệ, chú trọng phát huy nguồn lực trí tuệ nữ, trí tuệ người dân tộc thiểu số và trí tuệ Việt kiều.

Có thể thấy, đề tài đã có sự đầu tư đích đáng để “xây dựng nên một hệ thống các quan điểm, giải pháp toàn diện, sâu sắc để phát triển nguồn lực trí tuệ hiện nay”. Các giải pháp đề tài đề xuất vừa có tính tổng thể vừa có tính thực tiễn cao. Để phát triển nguồn lực trí tuệ, không thể và không chỉ tác động lên một số phương diện nào đó mà phải trên tất cả các mặt, cả hiện tại và tương lai, cả trong nước và ngoài nước, cả chính trị, kinh tế, lẫn văn hóa. Có thể nói đó là những luận cứ góp phần tham vấn cho chính sách của Nhà nước ta về xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức nói chung, đồng thời là tài liệu tham khảo bổ ích để các công trình nghiên cứu về sau có thể kế thừa, tùy vào mục đích nghiên cứu mà có thể vận dụng ở mức độ này hay khác. Tuy nhiên, khi “đề xuất” “các giải pháp” cụ thể, cần thiết phải bổ sung các giải pháp khác nữa và phải cụ thể hơn nữa các giải pháp để phát triển nguồn lực trí tuệ và trí thức nói riêng.

Tác giả Đàm Đức Vượng (2010) trong cuốn “*Thực trạng và giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới*” đã đề ra những

phương hướng, giải pháp tổng thể và các giải pháp cụ thể để phát triển trí thức [64]. Về giải pháp tổng thể, các tác giả đã đề xuất một số các vấn đề có tính chiến lược trong công tác phát triển “đội ngũ trí thức giai đoạn 2011 - 2020”. Bao gồm vấn đề khai thác, đào tạo, sử dụng nguồn lực trí thức; có chính sách khuyến khích trí thức trẻ phát huy tài năng; tạo điều kiện cho các trí thức doanh nhân phát triển; thực hiện dân chủ rộng rãi với trí thức trong khuôn khổ pháp luật; xây dựng cơ chế đánh giá đối với trí thức; khuyến khích trí thức việc tư vấn, phản biện đối với các chính sách của Đảng, Nhà nước; thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các nhà khoa học với cơ sở sản xuất; bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ cho các nhà khoa học; bản thân người trí thức cần tự rèn luyện, phấn đấu cả chuyên môn lẫn tu dưỡng đạo đức để thực hiện tốt hơn vai trò của mình. Theo các tác giả, muốn khai thác, đào tạo, sử dụng nguồn lực trí thức có hiệu quả thì đầu tiên cần phải tạo lập một hệ thống các chính sách có tính chất động lực từ phía Nhà nước, Chính phủ và các bộ, ngành liên quan.

Các công trình trên đều đã có sự phân tích công phu các nội dung theo hướng nghiên cứu của mình. Từ góc độ nghiên cứu của luận án, “tác giả luận án có thể kế thừa”, bổ sung, cập nhật và làm sâu sắc hơn các nội dung theo mục đích và đối tượng nghiên cứu về các vấn đề: khái niệm trí thức, các tiêu chí xác định trí thức, “vai trò của trí thức, thực trạng của trí thức và các giải pháp để xây dựng và phát huy vai trò của trí thức hiện nay” trên cơ sở điều chỉnh, bổ sung, cập nhật các nội dung, các số liệu cho phù hợp với dung nghiên cứu.

Trương Văn Tuấn (2012) trong bài viết “*Thực trạng đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh và giải pháp phát triển đội ngũ trí thức phục vụ sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế*” [59] đã đề xuất một số giải pháp định hướng phát triển đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, bao gồm: 1) Quy hoạch phát triển nhân lực gắn liền với công tác xây dựng đội ngũ trí thức giai đoạn 2011 - 2020 ; 2) Tiếp tục nâng cao nhận thức của các cấp ủy và chính quyền về vai trò, vị trí quan trọng của trí thức trong sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế; 3) Cải tiến

công tác quản lý đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ; 4) Tạo môi trường thuận lợi, hoàn thiện chính sách để trí thức an tâm cống hiến, phát huy năng lực sáng tạo và đóng góp hiệu quả vào sự nghiệp chung; 5) Đề cao trách nhiệm của trí thức, phát huy vai trò của các Hội trí thức, dân chủ hóa các hoạt động khoa học [59, tr.78 - 81].

Các tác giả Nguyễn Khánh Battles, Trần Thị Huyền (đồng chủ biên) (2013), *“Xây dựng đội ngũ trí thức thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH theo tư tưởng Hồ Chí Minh”* [3]. Đây là công trình nghiên cứu mang tính chuyên sâu về trí thức dưới góc độ tư tưởng Hồ Chí Minh. Các tác giả đã khái quát những nội dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về trí thức, làm rõ sự vận dụng sáng tạo của Đảng và Nhà nước Việt Nam trong công tác xây dựng trí thức đồng thời đánh giá những đóng góp, hạn chế của đội ngũ này trong cách mạng Việt Nam. Trên cơ sở đó, đi sâu phân tích những giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức ở Việt Nam thời kỳ 2011- 2020 đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Trong Kỷ yếu Hội thảo khoa học *“Giải pháp nâng cao vai trò của nữ trí thức trong hoạt động khoa học và công nghệ giai đoạn 2015-2020”* [12] của Liên hiệp các Hội khoa học và Kỹ thuật Việt Nam. Các đại biểu đã trình bày 5 bài tham luận khoa học của “các nhà nghiên cứu, và các ý kiến đóng góp sôi nổi của” TTN thuộc Hội Nữ trí thức Việt Nam. Nổi bật với bài tham luận “Giải pháp phát huy vai trò của nữ trí thức trong giảng dạy, nghiên cứu lý luận chính trị” của tác giả Nguyễn Thị Báo đã cung cấp nhiều số liệu, dữ liệu thực trạng, từ đó tác giả đưa ra nhiều giải pháp cụ thể để phát huy hơn nữa vai trò của TTN trong lĩnh vực nghiên cứu, giảng dạy lý luận chính trị. Đây là một tài liệu có giá trị tham khảo quan trọng cho tác giả luận án trong việc đề xuất các giải pháp.

Tác giả Nguyễn Thị Lan (2017) trong Luận án tiến sĩ *“Nữ trí thức trong các trường Chính trị tỉnh, thành phố ở Việt Nam hiện nay”* [21] đã đi sâu vào phân tích vai trò của “TTN trong các trường chính trị tỉnh ở Việt Nam, luận án đã nêu rõ những đặc điểm, vai trò và những yếu tố tác động đến nữ trí thức

trong các trường chính trị ở Việt Nam hiện nay; phân tích thực trạng thực hiện vai trò của nữ trí thức trong các trường chính trị ở Việt Nam hiện nay và những vấn đề đặt ra; đề xuất các quan điểm cơ bản, những giải pháp chủ yếu nhằm phát huy vai trò TTN trong các trường chính trị ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở hiện nay” [21].

Tác giả Đỗ Thị Thạch (2010) trong bài viết *“Trí thức nữ Việt Nam trước yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* [48] cho rằng, đội ngũ trí thức nữ Việt Nam phải đảm bảo ba phẩm chất cơ bản là phẩm chất chính trị vững vàng, có trí tuệ cao, có trách nhiệm xã hội. Để phát huy hơn nữa vai trò của trí thức nữ đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế cần thực hiện đồng bộ các giải pháp: i) nâng cao nhận thức của cá nhân, cộng đồng đối và xã hội đối với vai trò của nữ trí thức; ii) tiếp tục xây dựng chính sách hợp lý, cùng với đó là xây dựng tổ chức Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Nữ trí thức đại biểu cho quyền lợi của nữ trí thức.

Tác giả Phan Thanh Khôi (2016) trong bài viết *“Đội ngũ nữ trí thức trong phát triển bền vững đất nước”* [20, tr.11-15] đã vạch ra những định hướng lớn như: “Xây dựng đội ngũ nữ trí thức Việt Nam” gắn với chiến lược phát triển bền vững đất nước; xây dựng đội ngũ nữ trí thức Việt Nam phù hợp với đường lối phát triển đội ngũ trí thức cả nước; xây dựng đội ngũ nữ trí thức Việt Nam gắn với “chiến lược quốc gia về bình đẳng giới”. Có thể khẳng định, những định hướng lớn này, một mặt, phù hợp “sự phát triển” khách quan của lực lượng nữ trí thức trong xu thế ngày nay; mặt khác, đáp ứng được yêu cầu xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam nói chung xứng đáng là lực lượng lao động sáng tạo đặc biệt quan trọng trong tiến trình CNH, HĐH đất nước.

Võ Khánh Vinh (2023) trong bài *“Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học xã hội đối với phát triển đất nước sau 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27 của Ban Chấp hành Trung ương X”* [63] đã đề xuất một số giải pháp đột phá mạnh mẽ nhằm phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học xã hội, bao gồm: Một là, ban hành và triển khai thực

hiện Chiến lược quốc gia phát triển đội ngũ trí thức (nguồn nhân lực trí thức) đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó có trí thức khoa học xã hội; Hai là, xây dựng Đề án phát triển đội ngũ trí thức khoa học xã hội Việt Nam; Ba là, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá hoạt động nghiên cứu khoa học và công nghệ, trong đó có các tiêu chí đánh giá hoạt động nghiên cứu khoa học xã hội; Bốn là, tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức nghiên cứu, đào tạo và tư vấn chính sách về khoa học xã hội; Năm là, huy động mọi nguồn lực để phát triển trí thức Việt Nam. Cần phải nhận thức một cách sâu sắc rằng, đầu tư cho trí thức là đầu tư cho sự phát triển bền vững, có trí tuệ, có tầm nhìn đối với phát triển đất nước.

1.4. NHỮNG GIÁ TRỊ KHOA HỌC CỦA CÁC CÔNG TRÌNH TỔNG QUAN VÀ ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.4.1. Những giá trị khoa học của các công trình tổng quan

Những vấn đề liên quan đến trí thức, đội ngũ TTN và “phát huy vai trò của đội ngũ TTN” trong quá trình CNH, HĐH được các nhà khoa học nghiên cứu rất công phu, “đóng góp quan trọng về mặt học thuật”, chứa đựng những giá trị khoa học lớn. Điều đó cho thấy tầm quan trọng đặc biệt của trí thức nói chung, vai trò của đội ngũ TTN nói riêng đối với sự phát triển xã hội. Hầu hết các công trình đều đã đạt được giá trị cả về lý luận và thực tiễn, tạo điều kiện thuận lợi cho tác giả luận án nghiên cứu về vấn đề phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH, góp phần sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước bền vững hơn.

Thông qua tổng quan tình hình nghiên cứu những vấn đề liên quan đến luận án, tác giả khái quát một số nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, trí thức không phải là một khái niệm mới mà đã được bàn đến rộng rãi cả trong các công trình nghiên cứu trong nước và các công trình nước ngoài. Do tính đặc biệt của trí thức về nguồn gốc xuất thân, về vị trí và vai trò khác nhau trong mỗi giai đoạn lịch sử, với những điều kiện về nhận thức, chính trị, kinh tế, văn hóa khác nhau mà việc nhìn nhận về khái niệm này cũng khác nhau. Hầu hết các công trình đều đã đưa ra quan niệm của mình về trí thức với các tiêu chí xác định cụ thể; làm rõ, khu biệt được phạm

vi nội hàm khái niệm trí thức và “khoanh vùng” được trí thức, TTN trong xã hội bao gồm những người như thế nào. Sở dĩ như vậy còn là vì mỗi công trình nghiên cứu đều dựa trên những tiêu chí xác định trí thức khác nhau, hay có những tiêu chí ưu tiên là khác nhau. Vì vậy, việc xây dựng một hệ tiêu chí thống nhất để có thể xác định và phân định ai là TTN trong xã hội? là cần thiết để từ đó có những giải pháp tác động phù hợp với đối tượng, làm cho nguồn lực quan trọng nhất trong thời đại CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức hiện nay sớm thu được thành tựu để đưa đất nước phát triển lên tầm cao mới. Đó là vấn đề mà tác giả luận án sẽ tiếp tục làm rõ trong đề tài của mình.

Thứ hai, khi bàn đến vai trò của trí thức, hầu hết các công trình đã phân tích một cách khá toàn diện vai trò TTN trên các lĩnh vực. Tuy nhiên, do mục đích nghiên cứu, do cách tiếp cận hoặc những nguyên nhân khác, các công trình chưa phân tích một cách mạch lạc và toàn diện về phát huy vai trò của trí thức. Hầu hết các công trình đều chỉ ra một cách khái quát vai trò của trí thức mà chưa có những luận chứng và minh chứng xác đáng trên các lĩnh vực cụ thể. Để phát huy được vai trò của trí thức nói chung, TTN nói riêng như là nguồn lực phát triển quyết định nhất, chúng tôi cho rằng cần làm rõ vai trò cụ thể của TTN trên các lĩnh vực cơ bản của đời sống xã hội. Đồng thời cần nhấn mạnh làm rõ việc phát huy một số vai trò nổi bật của TTN trong bối cảnh phát triển mới của đất nước Lào hiện nay. Có như vậy mới có thể xây dựng được hệ thống phương hướng và giải pháp phù hợp để phát triển đội ngũ TTN đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Thứ ba, có thể thấy rằng hầu hết các công trình nghiên cứu đều đã chỉ ra thực trạng đội ngũ TTN trên các phương diện cơ bản: thực trạng chung về đội ngũ trí thức (số lượng, cơ cấu, chất lượng) và thực trạng việc đào tạo, sử dụng và đãi ngộ và tôn vinh TTN hiện nay. Tuy nhiên, có rất ít các công trình nghiên cứu chỉ ra được thực trạng việc phát huy vai trò của TTN Lào trong quá trình CNH, HĐH hiện nay. Đó là một “khoảng trống” khá lớn cần được nghiên cứu kỹ lưỡng và cập nhật những thông tin mới. Vì vậy, một mặt cần phải chỉ ra được bức tranh khái quát về đội ngũ TTN Lào hiện nay nhưng mặt

khác cần thấy được những thành tựu và hạn chế trong việc phát huy vai trò của đội ngũ TTN, thấy được những hạn chế, yếu kém, tìm ra nguyên nhân, trên cơ sở đó tìm ra giải pháp phù hợp để phát huy hơn nữa vai trò của họ trước yêu cầu phát triển đất nước đặt ra hiện nay trên cơ sở bổ sung, cập nhật những số liệu mới, đáng tin cậy. Tác giả luận án cho rằng đó là nhiệm vụ quan trọng của công trình nghiên cứu về phát huy vai trò của TTN trong giai đoạn hiện nay.

Thứ tư, khi đề xuất các giải pháp xây dựng và phát huy vai trò của trí thức, TTN hiện nay, có thể nói đây là thành tựu quan trọng nhất của hầu hết các công trình khi đã xây dựng được một hệ thống giải pháp tác động toàn diện và mạnh mẽ đến đội ngũ trí thức, TTN có những công trình đã đề xuất những giải pháp mang tính đột phá. Tuy nhiên, thực tiễn quá trình CNH, HĐH đất nước đang bộc lộ nhiều biến chuyển mới cùng với sự vận động phức tạp của tình hình chính trị, kinh tế, khoa học của thế giới nói chung. Thực tiễn đó đang đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ TTN (cùng với trí thức nam) với tư cách là lực lượng sản xuất hàng đầu của xã hội. Muốn đáp ứng được những yêu cầu đó, cần có một hệ thống giải pháp cụ thể, thiết thực đồng thời cần bổ sung những giải pháp mới để xây dựng và phát huy vai trò của TTN đáp ứng yêu cầu mới mà quá trình CNH, HĐH đất nước đang đặt ra.

1.4.2. Định hướng nghiên cứu của luận án

Trên cơ sở tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài, với những kết quả nghiên cứu đã đạt được và những góc độ chưa được tiếp cận trong nghiên cứu về phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong quá trình CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào, luận án xác định những định hướng cần tập trung nghiên cứu làm rõ những vấn đề cơ bản sau:

Một là, luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu và làm rõ hơn nội hàm khái niệm trí thức, TTN; xác định các tiêu chí phù hợp để phân định TTN trong tình hình hiện nay.

Hai là, tiếp tục làm rõ vai trò của trí thức nữ trên các lĩnh vực của đời sống xã hội và khẳng định rõ hơn vai trò cần thiết của phát huy vai trò của TTN Lào trong điều kiện phát triển mới của đất nước hiện nay.

Ba là, khái quát thực trạng đội ngũ trí thức nữ Lào hiện nay, thực trạng việc phát huy vai trò của đội ngũ TTN Lào hiện nay trên tất cả các lĩnh vực với sự nhất quán về phương pháp và nội dung phân tích; đồng thời điều chỉnh, cập nhật những số liệu, những biểu hiện mới trong thời gian gần đây

Bốn là, đề xuất quan điểm, hệ thống giải pháp xây dựng và phát huy vai trò của TTN phù hợp với điều kiện phát triển mới của đất nước, với xu thế vận động của đội ngũ trí thức trong thời kỳ CNH, HĐH, hội nhập toàn diện của đất nước hiện nay.

Kết luận chương 1

Có thể nói, đội ngũ TTN Lào đóng vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao nguồn nhân lực - một trong những vấn đề cốt lõi trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nhất là trong quá trình CNH, HĐH đất nước hiện nay. Tổng hợp và phân tích các công trình tiêu biểu trên cho thấy, các học giả và các nhà khoa học đã tập trung nghiên cứu về vấn đề: trí thức, đội ngũ TTN, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ TTN trên một số bình diện xã hội (trí thức khoa học xã hội và nhân văn), trí thức trong quân đội, nữ trí thức), vai trò của đội ngũ TTN đã được các tác giả nghiên cứu ở phạm vi cơ cấu, số lượng, chất lượng hay một số đề tài chỉ đánh giá về đội ngũ trí thức ở ngành khoa học Mác - Lênin. Về phát huy vai trò của đội ngũ TTN, các công trình nghiên cứu tập trung nghiên cứu tầm quan trọng đội ngũ trí thức nữ với tư cách là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển KT-XH của mỗi quốc gia và đề xuất những giải pháp, cách thức nhằm phát huy vai trò của chủ thể này trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ở Lào, khu vực và thế giới.

Chương 2

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ Ở CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ VÀ VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ Ở CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1.1. Quan niệm, đặc điểm về đội ngũ trí thức nữ và quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

2.1.1.1. Quan niệm, đặc điểm của đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

* *Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về vị trí, vai trò của trí thức*

Các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác-Lênin đã phát hiện ra rằng trí thức ra đời gắn liền với sự phân công lao động xã hội và cụ thể là sự tách lao động sản xuất tinh thần ra khỏi lao động vật chất. Cụ thể: “Phân công lao động chỉ trở thành sự phân công lao động thực sự từ khi xuất hiện sự phân chia thành lao động vật chất và lao động tinh thần” [36, tr.45] và “ăn khớp với điều đó là hình thức đầu tiên của những nhà tư tưởng, tức là cha cố” [36, tr.45]. Như vậy, trí thức là những người lao động trí óc trong lĩnh vực sản xuất tinh thần. C.Mác và Ph.Ăngghen cũng chỉ ra rằng trong mỗi thời đại lịch sử khác nhau, vai trò của trí thức cũng khác nhau. Trí thức có vị trí, vai trò to lớn đối với sự phát triển xã hội. Song vai trò của họ được phát huy đến mức độ nào, phát huy vì mục tiêu gì thì lại bị chi phối bởi các điều kiện khách quan, chủ quan của mỗi giai đoạn lịch sử cụ thể. Trong chủ nghĩa tư bản, trí thức được các nhà tư bản sử dụng vì mục tiêu làm giàu của chính các nhà tư bản, bóc lột lao động của người lao động: “Bác sĩ, luật gia, tu sĩ, thi sĩ, bác học đều bị giai cấp tư sản biến thành những người làm thuê được trả lương của nó” [37, tr.600].

Trong quá trình đấu tranh của giai cấp vô sản, một mặt được giai cấp vô sản giác ngộ, mặt khác bản thân nhiều trí thức đã tự giác ngộ giai cấp ra nhập

vào đội ngũ những người vô sản. “Đó là bộ phận những nhà tư tưởng tư sản đã vươn lên nhận thức được, về mặt lý luận, toàn bộ quá trình vận động lịch sử” [37, tr.609-610]. C.Mác, Ph.Ăngghen cũng chỉ rõ chỉ có giai cấp công nhân mới là giai cấp có thể giải phóng trí thức khỏi mọi sự áp bức, bóc lột, tạo ra những điều kiện cần thiết cho hoạt động sáng tạo của trí thức đạt hiệu quả. C.Mác viết: “Chỉ có giai cấp công nhân mới có thể giải phóng họ khỏi sự bạo ngược của những linh mục, làm cho khoa học không còn là một công cụ chính trị giai cấp mà là một sức mạnh của nhân dân, làm cho bản thân những nhà bác học không còn là những tông phạm của những thành kiến giai cấp, là những kẻ ăn bám nhà nước sẵn đuổi địa vị béo bở và là những kẻ đồng minh của tư bản, mà là những tác nhân tự do của tư duy! Khoa học chỉ có thể đóng vai chân chính của nó trong nền cộng hòa của lao động” [39, tr.732]. Khi trí thức của xã hội cũ được giác ngộ ý thức giai cấp của giai cấp công nhân, đi theo và thấm nhuần thế giới quan của giai cấp công nhân thì họ sẽ trở thành “giai cấp vô sản lao động trí óc” [39, tr.732] - trí thức mới của giai cấp công nhân.

Khi cách mạng xã hội chủ nghĩa thành công, cũng như các giai cấp lao động khác, trí thức cũng được giải phóng và trở thành những chủ thể mới cùng tham gia xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa. Trong chủ nghĩa xã hội, vai trò của trí thức càng trở nên quan trọng. Nói về điều này, Ph.Ăngghen viết: “Các cuộc cách mạng tư sản trước đây đòi hỏi các trường đại học chỉ đào tạo ra các trạng sư làm nguyên liệu tốt nhất để hình thành nên những nhà hoạt động chính trị của chúng; ngoài đòi hỏi đó, sự nghiệp giải phóng giai cấp công nhân còn cần phải có những bác sĩ, kỹ sư, nhà hóa học, nông học và các chuyên gia khác, vì vấn đề là phải nắm lấy việc quản lý không phải chỉ bộ máy chính trị, mà còn cả toàn bộ nền sản xuất xã hội nữa, và ở đây cần đến những kiến thức vững chắc chứ không phải là những câu xuông xáo oang oang” [40, tr.613-614].

Sau này, V.I. Lênin đã có những luận điểm bổ sung quan trọng về trí thức. Ông cho rằng trí thức là một “tầng lớp đặc biệt” [28, tr.300]. bởi lẽ, trí thức không phải là một giai cấp độc lập bởi vì họ không có quan hệ sở hữu

riêng và trực tiếp đối với tư liệu sản xuất. Hơn nữa, trong xã hội có đối kháng giai cấp, trí thức luôn mang tính chất trung gian. Họ sẽ nghiêng về giai cấp nào mà đáp ứng lợi ích thiết thân cho họ. V.I.Lênin đã viết: “Tầng lớp này chiếm một địa vị độc đáo trong các giai cấp khác, một phần thì họ gắn với giai cấp tư sản xét về những mối liên hệ của họ, những quan điểm của họ... và một phần thì họ gần với những người lao động làm thuê” [25, tr.264]. Tất nhiên, tính trung gian, đặc biệt ở đây không phải là họ là lực lượng “siêu giai cấp”, “đứng trên mọi giai cấp” như các nhà tư tưởng tư sản thường khẳng định. Trong một thể chế chính trị-xã hội nhất định, trí thức luôn thuộc về giai cấp thống trị do hệ thống giáo dục của nhà nước, của thể chế chính trị ấy tạo ra. Chính vì vậy, trí thức dù tự giác hay không đều phục vụ cho chế độ thống trị và giai cấp thống trị. Bởi lẽ, “Nếu không nhập cục với một giai cấp thì giới trí thức chỉ là một con số không mà thôi” [23, tr.552]. Nhưng trong một chế độ áp bức, bóc lột trí thức không thể không nhập cục với giai cấp thống trị.

Một đặc điểm rất đáng lưu ý theo V.I.Lênin lao động của trí thức mang tính độc lập cao và đậm dấu ấn cá nhân. V.I.Lênin viết: “so với giai cấp vô sản thì giới trí thức bao giờ cũng có nhiều tính chất cá nhân chủ nghĩa hơn, ấy là do những điều kiện cơ bản của đời sống và công tác của họ không cho phép họ thống nhất lực lượng một cách trực tiếp và rộng rãi, không cho họ được giáo dục trực tiếp trong lao động tập thể có tổ chức” [31, tr.18]. Chính đặc điểm này của trí thức dễ làm cho họ thờ ơ với chính trị. Không phải ngẫu nhiên mà V.I.Lênin viết: “Người trí thức cấp tiến, người trí thức xã hội chủ nghĩa rất dễ biến thành quan lại của chính phủ nhà vua, thành một anh quan lại tự an ủi rằng ở trong nếp cũ quan trường, mình cũng “có ích” và viện “sự có ích” đó để bào chữa cho thái độ lãnh đạm của mình đối với chính trị” [24, tr.565].

V.I.Lênin đánh giá vai trò to lớn của trí thức đối với quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội. Cũng giống như C.Mác và Ph.Ăngghen, V.I.Lênin khẳng định trí thức đóng một vai trò hết sức to lớn đối với phát triển xã hội. Khi xây dựng chủ nghĩa xã hội thì vai trò của trí thức càng được khẳng định. V.I.Lênin viết: “Không có sự chỉ đạo của các chuyên gia am hiểu các lĩnh vực khoa học,

kỹ thuật và có kinh nghiệm thì không thể nào chuyển lên chủ nghĩa xã hội được” [29, tr.217]. Bởi lẽ, cách mạng xã hội chủ nghĩa là một cuộc cách mạng làm thay đổi sâu sắc mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Do vậy, muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội thành công đòi hỏi phải dựa trên cơ sở một nền giáo dục và đào tạo, khoa học và kỹ thuật (công nghệ) hiện đại với một phương thức quản lý khoa học. Như vậy, vai trò của trí thức trong xây dựng chủ nghĩa xã hội là tất yếu khách quan.

V.I.Lênin cũng cho rằng để xây dựng chủ nghĩa xã hội, Đảng của giai cấp công nhân nhất thiết phải “phải nhờ đến sự giúp đỡ của các chuyên gia tư sản” [30, tr.170] và đào tạo trí thức của mình; thậm chí khi cần thiết phải “trả tiền công cao cho những chuyên gia giỏi nhất trong mỗi lĩnh vực” vì đó là một khoản học phí cần thiết để giai cấp công nhân có thể học những kinh nghiệm tổ chức, quản lý quá trình sản xuất từ các chuyên gia tư sản.

Đồng thời, Đảng của giai cấp công nhân phải biết “tạo ra tầng lớp trí thức riêng của mình” [27, tr.480]. V.I.Lênin cũng lưu ý rằng việc đào tạo đội ngũ trí thức mới không phải là một nhiệm vụ dễ dàng, giai cấp công nhân sẽ “gặp muôn vàn khó khăn trong việc đào tạo đội ngũ trí thức của mình” [33, tr.224]. Để phát huy và sử dụng hiệu quả trí thức của chế độ cũ cũng như trí thức của mình, giai cấp công nhân phải “hết sức bớt ra mệnh lệnh... mà đối xử với các chuyên gia khoa học kỹ thuật... một cách thận trọng và khéo léo” [32, tr.434]. V.I.Lênin cũng căn dặn Đảng của giai cấp công nhân cần phải tìm cho mình ngày càng nhiều chuyên gia, trí thức, và biết tạo điều kiện cho họ làm việc, phát huy sức sáng tạo.

* *Quan niệm về trí thức, trí thức nữ*

- *Quan niệm về trí thức:*

Thuật ngữ “*trí thức*” được sử dụng rộng rãi trên thế giới, có nguồn gốc từ trong tiếng Latinh *Fatelligentia* nghĩa là sự thông minh, sự hiểu biết, sự thông thái, trí tuệ. Cho đến nay, đã có nhiều định nghĩa khác nhau về trí thức, song những định nghĩa này đều dựa vào các đặc điểm cơ bản sau: 1) Trí thức là những người lao động trí phức tạp, sáng tạo; 2) Sản phẩm lao động của trí

thức là trí thức khoa học mới; 3) Trí thức là người có trình độ học vấn, chuyên môn cao; 4) Trí thức tham gia (trực tiếp hoặc gián tiếp) vào tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Ở Việt Nam hiện cũng có nhiều ý kiến khác nhau khi đưa ra quan niệm về trí thức. Theo Từ điển tiếng Việt do Viện Ngôn ngữ học biên soạn, “trí thức là người chuyên làm việc lao động trí óc và có tri thức chuyên môn cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp của mình. Tầng lớp trí thức” [62, tr.1322]. Như vậy, trí thức bao gồm: các nhà khoa học, kỹ sư, kỹ thuật viên, thầy giáo, thầy thuốc, luật sư, nhà văn, nghệ sĩ,...; trí thức là người chuyên làm việc lao động trí óc.

Giới nghiên cứu ở Việt Nam cũng đưa ra nhiều định nghĩa về trí thức, tuy nhiên, để trả lời câu hỏi: Ai là trí thức? đa số đều thống nhất cho rằng, trí thức có những đặc điểm tạo nên sự khác biệt với các nhóm xã hội khác trong điểm có tính chất chuyên biệt riêng có, như: trình độ học vấn xã hội, họ là tầng lớp đặc biệt, vì ở họ hội tụ những đẹp vắn cao, chuyên môn sâu; là người có phẩm chất đạo đức tốt, có lương tâm; lao động mang tính sáng tạo và rất phức tạp. Trong đó, giá trị quan trọng nhất trong lao động của trí thức là những sản phẩm trí tuệ mà họ làm ra [64].

Bước vào thời kỳ đổi mới, tại Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ bảy khóa X, Đảng Cộng sản Việt Nam đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 27/8/2009 về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, trong đó chỉ rõ: “Trí thức là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu trí thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội” [6, tr.81-82]. Đây là cách hiểu về trí thức hoàn chỉnh nhất cho đến nay. Trí thức được hiểu: (1) Là bộ phận lao động trí óc; (2) Là những người có trình độ học vấn cao về những lĩnh vực chuyên môn nhất định; (3) Là những người có tư duy độc lập, sáng tạo, thường là lực lượng đi đầu trong việc làm giàu và truyền bá trí thức của nhân loại; 4) Tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị cho xã hội mà

đỉnh cao là các sản phẩm khoa học công nghệ. Như vậy một trí thức về cơ bản phải đáp ứng đầy đủ cả bốn tiêu chí nêu trên, nếu thiếu dù chỉ một tiêu chí trong các tiêu chí này không thể xem là một trí thức đúng nghĩa. Bên cạnh đó, trí thức phải là những người sống có nhân cách (“nhân cách trí thức”), trung thực, có trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ; yêu Tổ quốc, dân tộc, gắn bó với Nhân dân, góp phần cùng Nhân dân nói chung xây dựng xã hội tiên bộ.

- Quan niệm về trí thức nữ:

Có thể đưa ra quan niệm về TTN như sau: “Trí thức nữ là bộ phận của trí thức nói chung, họ là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội”

Hiện nay, có ít nhất ba quan niệm khác nhau trong việc xác định tiêu chí những ai thuộc nhóm xã hội/đội ngũ TTN.

Thứ nhất, quan niệm cho rằng, những phụ nữ tốt nghiệp đại học trở lên, đều được xác lập là nhóm thuộc xã hội trí TTN. Cách tiếp cận này chủ yếu căn cứ vào trình độ học vấn, mà chưa quan tâm đến yếu tố nghề nghiệp cũng như các đặc điểm về giá trị, chuẩn mực xã hội... để có thể quy định và hình thành phát triển thành một tầng lớp xã hội, nhóm xã hội trong cấu trúc xã hội. Theo quan niệm này, TTN ở Lào có thể đạt con số hàng chục ngàn người. Họ đang hiện diện và hoạt động “trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội” tương đương với nam giới.

Thứ hai, một số ý kiến gắn với đặc điểm lao động trí óc của phụ nữ để xác định TTN. Cách tiếp cận này nhấn mạnh dấu hiệu quan trọng và khác biệt của phương thức lao động, mà trong đó chủ yếu dựa vào yếu tố chất xám, trí tuệ của người phụ nữ bỏ ra để đạt kết quả trong quá trình thực hiện công việc của mình. Theo đó, TTN thường được hiểu là những phụ nữ lao động trong các lĩnh vực: nghiên cứu KH-CN; GD-ĐT ở bậc đại học; hoạt động lãnh đạo, quản lý trong hoạt động sản xuất kinh doanh; tham gia lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật, y tế...

Thứ ba, có quan niệm cho rằng, TTN được hiểu là những phụ nữ đang hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu và phát triển. Với quan niệm như vậy, TTN được hiểu là những người mà công việc của họ là nghiên cứu và đưa ra các sản phẩm KH-CN. Môi trường làm việc của họ là trong các tổ chức có chức năng, nhiệm vụ hoạt động về khoa học và công nghệ. Đây là cách hiểu ở góc độ hẹp nhưng lại mang tính chất chuyên nghiệp nhất.

Với các cách tiếp cận và cách hiểu trí thức nữ như trên, chúng ta có thể nhận diện TTN như sau: *“Là những phụ nữ có trình độ học vấn cao, lao động trí óc, có tính chất sáng tạo và phức tạp, tạo ra những sản phẩm tinh thần, vật chất có giá trị cao cho xã hội. Nhìn từ chiều cạnh giáo dục, họ là những người có học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, giỏi kỹ năng, giàu kinh nghiệm. Họ là một bộ phận quan trọng của đội ngũ trí thức cả nước. Nhìn từ chiều cạnh giới tính, họ vừa là bộ phận tiêu biểu về trí tuệ của phụ nữ, đồng thời là những người vợ, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người có vai trò vô cùng quan trọng đối với sự nghiệp trồng người và xây dựng gia đình bền vững”*.

** Quan niệm về đội ngũ trí thức nữ*

Đội ngũ TTN là một bộ phận quan trọng trong nguồn nhân lực của đất nước, là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội, là chiếc cầu nối quan trọng giữa nền khoa học công nghệ trong nước với thế giới. Đội ngũ TTN ở CHDCND Lào hiện nay xuất thân từ nhiều giai cấp, tầng lớp xã hội, nhất là từ công nhân và nông dân; phần lớn trưởng thành trong xã hội mới, trình độ học vấn chuyên môn của họ được hình thành từ nhiều nguồn đào tạo ở trong và ngoài nước. Đội ngũ TTN Lào mang tính chất kế thừa, tiếp nối giữa các thế hệ.

** Đặc điểm đội ngũ trí thức nữ ở CHDCND Lào*

Trí thức nữ Lào ngoài những đặc trưng cần có trên, quá trình hình thành, phát triển còn mang những điểm đặc thù gắn liền với điều kiện lịch sử - cụ thể của nước CHDCND Lào:

Thứ nhất, đội ngũ TTN Lào được hình thành từ nhiều thành phần xã hội, được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau và hoạt động cống hiến trên tất cả các lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội. Cùng với sự phát triển của lịch sử đất nước, các bộ tộc Lào, TTN Lào được hình thành từ nhiều thành phần xã hội, giai cấp khác nhau. Trong thời kỳ phong kiến TTN gần như chưa có/chưa phát triển; đến thời kỳ chống Pháp và chống Mỹ, dưới ngọn cờ lãnh đạo của Đảng Cộng sản Đông dương, Đảng NDCM Lào, TTN từ các giai cấp, thành phần trong xã hội đã cùng trí thức nói chung, các giai tầng khác tạo thành một lực lượng có vai trò to lớn trong cuộc đấu tranh thống nhất đất nước, góp phần không nhỏ cho sự thắng lợi của cuộc kháng chiến. Trong điều kiện hiện nay, kinh tế trí thức, hội nhập quốc tế sâu rộng, đội ngũ TTN Lào ngày càng được bổ sung phong phú từ nhiều giai tầng xã hội. Sự phong phú đó một mặt mang lại sức mạnh tổng hợp cho đội ngũ TTN Lào và sự đoàn kết chặt chẽ các giai cấp trong xã hội; mặt khác đó cũng là một vấn đề khó khăn cần quan tâm trong việc tạo ra sự đồng thuận, nhất trí và hài hoà lợi ích trong xã hội.

Sự phát triển mạnh mẽ theo hướng trí thức hóa nền kinh tế làm cho vai trò của trí thức, thông tin ngày càng cao, đến mức quyết định, có vị trí ngày càng quan trọng trong cơ cấu xã hội nghề nghiệp. Mặt khác, sự thâm nhập mạnh mẽ của trí thức khoa học vào trong sản xuất tất yếu dẫn đến tiến trình trí thức hóa các bộ phận lao động khác trong xã hội. Trong điều kiện sản xuất hiện nay, không chỉ có các trí thức mới là người lao động có trình độ cao mà ngay cả các công nhân, thợ lành nghề cũng là những người có trình độ cao. Đó là một trong những cơ sở để xây dựng khối liên minh giai cấp thống nhất, trong đó, trí thức trên lập trường của giai cấp công nhân, giữ vai trò tìm ra chiến lược, giải pháp để sớm thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào.

Khác với các các giai cấp, tầng lớp khác, TTN có mặt trên tất cả các lĩnh vực, các hoạt động sản xuất của đời sống xã hội. Trong lĩnh vực chính trị, TTN có thể là đội ngũ các nhà lãnh đạo, quản lý xã hội, có vai trò vạch ra đường lối lãnh đạo đất nước Lào; đồng thời TTN còn là đội ngũ các nhà khoa

học tham gia vào công tác tham vấn, phản biện đường lối, chính sách trên các lĩnh vực cụ thể, từ kinh tế đến chính trị, xã hội đến văn hóa, tư tưởng của Đảng và Nhà nước Lào. Xét về cơ cấu ngành, bất cứ ngành sản xuất nào, từ nông nghiệp, công nghiệp đến dịch vụ cũng đều có sự tham gia của đội ngũ trí thức nữ. Thực lực của đội ngũ trí thức trong đó có TTN có vai trò quyết định đến năng suất và hiệu quả kinh tế của các hoạt động sản xuất trong xã hội.

Thứ hai, đội ngũ TTN Lào có lòng yêu nước nồng nàn, tinh thần dân tộc sâu sắc, gắn bó mật thiết với nhân dân, cống hiến hết mình cho sự nghiệp cách mạng do Đảng NDCM Lào lãnh đạo. Lịch sử phát triển của các bộ tộc Lào, của dân tộc Lào là lịch sử của những cuộc đấu tranh dựng nước và giữ nước. Chính điều đó đã tạo nên giá trị tinh thần cốt lõi của dân tộc Lào - tinh thần yêu nước. Được rèn giũa trong truyền thống tốt đẹp ấy, đội ngũ TTN Lào có lòng yêu nước nồng nàn, gắn bó mật thiết với nhân dân, quyết tâm bảo vệ và xây dựng đất nước. Đã có rất nhiều TTN Lào không ngại từ bỏ cuộc sống đầy đủ ấm êm, chấp nhận sự gian khổ, hy sinh để đi theo cách mạng tham gia kháng chiến. Nhiều nhà khoa học, bác sỹ, giảng viên nữ,... thậm chí đã dũng cảm hy sinh vì nền độc lập của đất nước Lào.

Khi đất nước Lào giành được hòa bình, trí thức xã hội chủ nghĩa đến những trí thức của chế độ phong kiến cũ đều đóng góp to lớn cho sự nghiệp kiến thiết, xây dựng đất nước Lào. Mặc dù có sự đa dạng trong thành phần xuất thân hay lĩnh vực hoạt động, nhưng TTN Lào đều thống nhất dưới sự lãnh đạo của Đảng NDCM Lào, lao động, cống hiến sức mình để xây dựng đất nước Lào ngày càng giàu đẹp. Ngày nay, khi đất nước Lào đang ngày càng hội nhập sâu rộng vào thế giới, việc nhanh chóng đưa đất nước hội nhập thành công, sớm trở thành nước công nghiệp là quyết tâm của mọi trí thức trong xã hội trong đó có trí thức nữ Lào. Khi đất nước bị đe dọa bởi những nguy cơ, hiểm họa, đất nước đang tồn tại nhiều bất cập trong quá trình phát triển, người TTN Lào luôn nêu cao tinh thần xây dựng, không ngừng phấn đấu, đóng góp những sáng kiến, ý kiến góp phần nâng cao hiệu quả KT-XH, phát triển ổn định về mọi mặt của đất nước.

Thứ ba, đội ngũ TTN ở nước Lào có tiềm năng trí tuệ lớn, ham hiểu biết, nhạy bén với cái mới, có khả năng tiếp thu nhanh những thành tựu KH-CN tiên tiến của thế giới. Quá trình phát triển của đội ngũ TTN Lào cho thấy họ là lực lượng có tiềm năng trí tuệ to lớn. Kế thừa những phẩm chất tốt đẹp của các bộ tộc Lào về sự thông minh, tính cần cù, chịu khó, ham học hỏi, có ý chí vượt qua khó khăn, TTN Lào ngày càng khẳng định tiềm năng to lớn của mình trong quá trình phát triển của đất nước. Được tôi luyện từ các cuộc đấu tranh bảo vệ đất nước trong lịch sử, người TTN Lào càng có nhiều kinh nghiệm, ý chí càng cao và thể hiện ngày càng tốt hơn tiềm năng của mình trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. TTN Lào không chỉ là bộ phận hàng đầu trong lực lượng sản xuất xã hội, họ còn thể hiện tiềm năng to lớn của mình trên tất cả các lĩnh vực khác, từ chính trị, kinh tế, đến văn hóa tinh thần. Tiềm năng của TTN Lào không chỉ được thể hiện ra bằng sự đóng góp và ghi nhận trong nước mà còn được khẳng định trong khu vực.

TTN ở CHDCND Lào còn có khả năng nhạy bén với cái mới, tiếp thu nhanh chóng các thành tựu KH-CN tiên tiến của thời đại. Sự linh hoạt trong khả năng nhận thức cộng với sự nhạy bén với cái mới giúp cho quá trình nắm bắt, tiếp nhận tri thức diễn ra nhanh chóng, gắn kết sự phát triển của nền sản xuất trong nước với nhịp độ phát triển của thế giới, mặt khác, còn giúp đưa các thành tựu khoa học trong nước ra thị trường quốc tế, làm cho quá trình chuyển giao tri thức diễn ra mạnh mẽ. Đây là một trong những đặc điểm cơ bản, không chỉ quy định xu hướng vận động của đội ngũ TTN Lào mà còn quy định đến cả năng lực phát triển của phụ nữ Lào hiện nay. Do vậy, việc tạo mọi điều kiện để TTN Lào có thể phát huy khả năng sáng tạo, tiếp thu tri thức là một trong những yêu cầu cơ bản trong chính sách phát triển trí thức ở CHDCND Lào hiện nay.

Thứ tư, đội ngũ TTN Lào đang phát triển trong bối cảnh giao lưu, hợp tác quốc tế diễn ra mạnh mẽ. Quá trình toàn cầu hóa kinh tế diễn ra vào những thập niên cuối của thế kỷ XX và đầu thế kỷ XXI cho đến nay đã tác động mạnh mẽ đến tiến trình phát triển của mỗi quốc gia trên thế giới. Nước Lào

bước vào sân chơi toàn cầu khi trình độ phát triển còn thấp là một thách thức rất lớn. Muốn vượt qua được thách thức ấy yêu cầu đầu tiên là phải xây dựng nguồn lực trí tuệ phát triển. Xác định phương hướng đó, nhiều quan điểm, đường lối về xây dựng và phát triển nguồn nhân lực mà đầu tàu là đội ngũ trí thức thông qua chiến lược GD-ĐT là ưu tiên hàng đầu của Đảng và Nhà nước Lào trong suốt những năm qua. Quá trình đó dẫn đến sự biến chuyển mạnh mẽ cả về số lượng lẫn chất lượng, tạo nên những đặc điểm mới trong tiến trình phát triển của đội ngũ trí thức, TTN Lào hiện nay.

Dưới tác động của cuộc cách mạng KH-CN, sự định hình của nền kinh tế tri thức ngày càng rõ nét đòi hỏi mỗi TTN Lào trong xã hội phải không ngừng tích lũy tri thức, kinh nghiệm, không ngừng đổi mới phương pháp, không ngừng tìm kiếm, thích nghi với môi trường mới, không chỉ trong lĩnh vực chuyên môn nghề nghiệp mà còn ở cả những lĩnh vực tri thức khác. Vai trò ngày càng to lớn của tri thức đối với nền kinh tế đang làm xóa nhòa ranh giới giữa lao động trí óc với lao động chân tay. Mặc dù vậy, với đặc trưng là lao động trí óc mang tính độc lập sáng tạo cao, bản thân mỗi TTN cần không ngừng tự làm mới mình, nâng cao tri thức chuyên môn sâu và mở rộng hiểu biết về các lĩnh vực cơ bản. Hơn thế nữa, để không bị tụt hậu, người trí thức nữ Lào phải nâng cao khả năng thích ứng, ngày càng nhạy bén, linh hoạt với cái mới, nắm bắt và chuyển hóa ngày càng nhanh tri thức mới nhất thành kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ của bản thân. Có thể, chất lượng của TTN Lào mới ngày càng được nâng cao.

Tuy nhiên, phát triển trong bối cảnh hội nhập quốc tế mạnh mẽ hiện nay, đội ngũ TTN Lào không tránh khỏi việc chịu những tác động tiêu cực, bộc lộ những mặt hạn chế, những khuynh hướng vận động chưa phù hợp. Đó là sự xuống cấp phẩm chất đạo đức, nghề nghiệp của một bộ phận dưới tác động của kinh tế thị trường; là sự suy thoái phẩm chất chính trị do sự sùng bái thái quá các giá trị phương Tây hay chịu sự tác động của chiến lược “diễn biến hòa bình”; là sự suy giảm, mai một các giá trị văn hóa truyền thống của các bộ tộc Lào do sự tiếp nhận thiếu chọn lọc, thiếu định hướng các giá trị văn

hóa ngoại lai; là sự kìm kẹp của những giá trị, khuôn mẫu truyền thống, định kiến về giới dành cho phụ nữ với tiềm năng phát triển của người phụ nữ Lào hiện đại... Vì vậy, xây dựng những định hướng chính sách để phát triển đội ngũ trí thức nữ Lào không chỉ là việc đưa ra những giải pháp để phát huy những thế mạnh của TTN mà quan trọng không kém là phải khắc phục và định hướng được những hạn chế, bất cập đã và đang diễn ra trong quá trình phát triển đội ngũ TTN Lào dưới tác động của quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

2.1.1.2. Quan niệm, đặc điểm quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

**** Quan niệm về CNH, HĐH***

Từ cuối thế kỷ thứ XVIII đến nay, trong lịch sử đã diễn ra các loại công nghiệp hoá khác nhau: Công nghiệp hoá tư bản chủ nghĩa và công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa. Các loại công nghiệp hoá này, xét về mặt “lực lượng sản xuất”, “khoa học và công nghệ” là giống nhau. Song chúng có sự khác nhau về mục đích, về phương thức tiến hành, về sự chi phối của quan hệ sản xuất thống trị. Công nghiệp hoá diễn ra ở các nước khác nhau, vào những thời điểm lịch sử khác nhau, trong những điều kiện KT-XH khác nhau, do vậy nội dung khái niệm có sự khác nhau.

Hiện nay CNH, HĐH được quan niệm là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, xã hội, từ sử dụng lao động thủ công là phổ biến sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động được đào tạo cùng với công nghệ, phương tiện và phương pháp tiên tiến, hiện đại nhằm tạo ra năng suất lao động xã hội cao và tạo ra những biến đổi về chất trong toàn bộ các hoạt động của đời sống xã hội (trước hết là hoạt động sản xuất vật chất). Đó là quá trình sử dụng năng lực, kinh nghiệm, trí tuệ, bản lĩnh của con người để tạo ra và sử dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật, công nghệ hiện đại kết hợp với giá trị truyền thống của dân tộc để đổi mới mọi lĩnh vực của đời sống xã hội nhằm hướng tới một nước công nghiệp hiện đại. Ngày nay, công cuộc CNH, HĐH đã trở thành tất yếu của sự phát triển, là làn sóng mạnh

mẽ tác động đến tất cả các quốc gia trên thế giới cũng như mọi mặt của “đời sống xã hội”.

Trên thế giới, tiến trình CNH, HĐH ở các nước thường trải qua ba giai đoạn: *một là*, tạo các điều kiện cho CNH, HĐH như vốn, đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật, công nhân lành nghề, cán bộ quản lý, phát triển một mức độ nhất định về kết cấu hạ tầng; *hai là*, triển khai mạnh mẽ CNH, HĐH đáp ứng các nhu cầu thiết yếu của nhân dân; tích lũy đủ vốn để tạo nên tốc độ cao về tăng trưởng kinh tế, năng lực sản xuất của một số ngành quan trọng đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu theo hướng tăng trưởng ngành công nghiệp; *ba là*, hoàn chỉnh cơ cấu kinh tế.

Tóm lại, CNH, HĐH là phương thức phát triển có hiệu quả và hiệu suất cao với việc phát triển và sử dụng thành tựu tinh hoa nhân loại về khoa học, công cụ sản xuất, KH-CN hiện đại, phương thức quản lý hoạt động năng lực sản xuất có hiệu quả và hiệu suất cao trong phát triển KT-XH để đạt mục tiêu phát triển trong thời gian ngắn so với phương thức phát triển kiểu cũ và dựa vào tài nguyên thiên nhiên là chủ yếu.

** Đặc điểm CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay*

Cùng với xu thế phát triển chung của thế giới, quá trình CNH, HĐH ở nước Lào vừa có sự kết thừa những kinh nghiệm thực tiễn, vừa có sự hội nhập, trao đổi học tập mô hình CNH, HĐH trên thế giới. Hiện nay, quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào có một số đặc điểm cơ bản như:

Một là, CNH gắn liền với HĐH; kết hợp công nghệ truyền thống với công nghệ hiện đại, tranh thủ đi nhanh vào hiện đại hóa những khâu quyết định

Là một quốc gia xuất phát từ một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, muốn tiến lên CNXH, nhất thiết phải trải qua CNH. Quá trình CNH, HĐH giúp phát triển lực lượng sản xuất, làm thay đổi căn bản công nghệ sản xuất, tăng năng suất lao động. Do đó, Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX (2011), lần đầu tiên, Đảng NDCM Lào ghi vào văn kiện luận điểm quan trọng về phát triển kinh tế thị trường: “Đi nhanh vào công nghệ hiện đại ở những ngành và lĩnh vực then chốt để tạo bước nhảy vọt về công nghệ và kinh tế, tạo tốc độ

tăng trưởng vượt trội ở những sản phẩm và dịch vụ chủ lực. CNH gắn với HĐH ngay từ đầu và trong suốt các giai đoạn phát triển. Nâng cao hàm lượng tri thức trong các nhân tố phát triển KT-XH, từng bước phát triển kinh tế thị trường ở nước Lào” [82, tr.67]. Từ đó yêu cầu phát triển mạnh khoa học, công nghệ làm động lực đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH, phát triển kinh tế thị trường, góp phần tăng nhanh năng suất, chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế, sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước.

Sau 35 năm đổi mới, nước Lào đã đúc rút ra nhiều kinh nghiệm quý báu từ quá trình CNH, HĐH, trong đó luôn nhấn mạnh đến yêu cầu phải đi nhanh vào khâu quyết định mang tính chất “đột phá” của CNH, HĐH là khoa học và công nghệ. Tuy nhiên, khi tiến hành CNH, HĐH cho thấy, KH-CN chưa thật sự trở thành động lực để nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh, thúc đẩy phát triển KT-XH ở CHDCND Lào hiện nay. Nước Lào chưa đưa ra được giải pháp đủ mạnh để khuyến khích doanh nghiệp và thu hút đầu tư tư nhân cho nghiên cứu, đổi mới và ứng dụng KH-CN,... Từ những hạn chế nêu trên và xuất phát từ yêu cầu thực tiễn đặt ra đòi hỏi CHDCND Lào khắc phục những hạn chế và đi sâu vào khâu quyết định của CNH, HĐH.

Hai là, KH-CN luôn được xác định là cơ sở, động lực của CNH, HĐH.

Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên CNXH của Đảng NDCM Lào đã xác định: KH-CN giữ vai trò then chốt trong việc phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, bảo vệ tài nguyên và môi trường, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, tốc độ phát triển và sức cạnh tranh của nền kinh tế. Phát triển KH-CN nhằm mục tiêu đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Theo đó, trong những năm qua, KH-CN đã trở thành nội dung then chốt trong mọi hoạt động của tất cả các ngành, các cấp, là nhân tố chủ yếu thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và củng cố quốc phòng, an ninh. Hoạt động KH-CN không chỉ là nhiệm vụ của các nhà khoa học, các nhà quản lý khoa học mà là công việc của mọi ngành, mọi cấp, mọi người,... Mọi hoạt động KT-XH đều đòi hỏi phải có nội dung KH-CN để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả.

Ba là, CNH, HĐH lấy việc phát huy nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

Phát triển nguồn nhân lực là vấn đề lớn, hệ trọng, vừa cơ bản, lâu dài, vừa bức xúc trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng NDCM Lào đã khẳng định: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc CNH, HĐH, hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước” [82, tr.324]. Nghị quyết số 20/NQ-TW của Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương 6 khóa IX tiếp tục khẳng định vị trí, vai trò và tầm quan trọng của nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ nhân lực KH-CN: “Đầu tư cho nhân lực KH-CN là đầu tư cho phát triển bền vững, trực tiếp nâng tầm trí tuệ và sức mạnh của dân tộc. Đảng và Nhà nước có chính sách phát triển, phát huy và trọng dụng đội ngũ cán bộ KH-CN” [83]. Lý luận và thực tiễn đã chứng minh rằng, để phát triển mạnh CNH, HĐH, nguồn nhân lực chất lượng cao có vị trí quyết định.

Nguồn nhân lực là động lực chính tạo nên lực lượng sản xuất, là nhân tố quyết định tốc độ và sự phát triển bền vững của phương thức sản xuất hiện đại ở Lào trong điều kiện hội nhập quốc tế. Muốn thực hiện CNH, HĐH bền vững không thể không chăm lo phát triển nguồn nhân lực. Nước Lào luôn xác định nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Nghị quyết TW2 khóa VI (12-1996) về định hướng chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo trong quá trình CNH, HĐH và nhiệm vụ đến năm 2000 đã thể hiện rõ quan điểm của Đảng NDCM Lào về phát triển nguồn nhân lực: “Lấy việc phát huy nguồn lực con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững” [79, tr.85].

Bốn là, CNH, HĐH gắn liền với phát triển nền kinh tế thị trường.

Xây dựng nền kinh tế thị trường là xu thế tất yếu khách quan của các quốc gia và vùng lãnh thổ hiện nay. Trước bối cảnh hội nhập quốc tế, quốc gia, vùng lãnh thổ nào đi nhanh vào nền kinh tế thị trường, quốc gia đó sẽ có lợi thế trên mọi mặt. Sau hơn 35 năm đổi mới toàn diện đất nước, bên cạnh những

thành tựu đạt được, quá trình CNH, HĐH của Lào còn gặp nhiều khó khăn, trở lực, lạc hậu hơn với xu thế vận động ngày càng hiện đại trên thế giới.

Để tăng cường đầu tư, khai thác ứng dụng những thành tựu mới của thời đại nhất là công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ phần mềm,... và nhằm thực hiện đồng thời thực hiện hai nhiệm vụ: chuyển từ kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế công nghiệp và phát triển kinh tế thị trường, CHDCND Lào xác định:

“Con đường CNH, HĐH của nước ta cần và có thể rút ngắn thời gian, vừa có những bước tuần tự, vừa có những bước nhảy vọt. Phát huy những lợi thế của đất nước, tận dụng mọi khả năng để đạt trình độ công nghệ tiên tiến, đặc biệt là công nghệ thông tin và công nghệ sinh học, tranh thủ ứng dụng ngày càng nhiều hơn, ở mức độ cao hơn và phổ biến hơn những thành tựu mới về KH-CN, từng bước phát triển kinh tế thị trường” [80, tr.91].

Có thể thấy, quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở CHDCND Lào luôn gắn liền với việc xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường. Nền kinh tế thị trường đây là cơ sở, nền tảng và là động lực cho quá trình CNH, HĐH ở Lào. Nó cho phép nền công nghiệp của nước Lào ngày càng đi vào chiều sâu, tận dụng được thế mạnh về công nghệ thông tin và những phát minh mới nhất của nhân loại vào trong quá trình sản xuất. Vì thế, CNH, HĐH gắn liền với phát triển nền kinh tế thị trường là một trong những đặc điểm quan trọng trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

2.1.2. Quan niệm, nội dung, phương thức và chủ thể phát huy vai trò đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

2.1.2.1. Quan niệm về vai trò, phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

** Quan niệm về vai trò*

Vai trò/vai trò xã hội được các nhà xã hội học xác định là một tập hợp các chuẩn mực, hành vi, quyền lợi và nghĩa vụ được gắn liền với một vị thế

xã hội nhất định. Khái niệm vai trò xã hội bắt nguồn từ khái niệm vai diễn trên sân khấu. Vai trò xã hội của một cá nhân, nhóm xã hội có nghĩa là cá nhân, nhóm xã hội đó phải đảm nhận hay thể hiện đầy đủ các hành vi, nghĩa vụ, hệ thống giá trị, chuẩn mực trên cơ sở vị thế xã hội của mình. Đồng thời, họ cũng nhận được những quyền lợi xã hội tương ứng với việc thực hiện vai trò của họ. Mỗi cá nhân, nhóm xã hội có bao nhiêu mối quan hệ xã hội thì có bấy nhiêu vai trò xã hội. Vị thế và vai trò của cá nhân, nhóm xã hội bắt nguồn từ vị trí kinh tế, chính trị, văn hóa và xã hội của họ; từ địa vị của các cá nhân, nhóm xã hội thuộc các giai cấp mà quy định nên. Mỗi cá nhân, nhóm xã hội có nhiều vị thế, vai trò khác nhau; và tùy theo vai trò của mình mà cá nhân, nhóm xã hội sẽ có cách ứng xử, hành vi, tác phong, hành động tương ứng. Trong thực tế, các nhà xã hội học thường phân loại vai trò xã hội thành: vai trò chủ yếu - thứ yếu, chính - phụ; vai trò then chốt. Hoặc có thể phân chia thành các loại vai trò xã hội như: kỳ vọng tất yếu, kỳ vọng nghĩa vụ, kỳ vọng không cưỡng chế.

** Vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở CHDCND Lào trong quá trình CNH, HĐH đất nước*

Đội ngũ TTN là nguồn lực quan trọng, phản ánh sức mạnh của mỗi quốc gia, đặc biệt trong cuộc cạnh tranh toàn cầu hiện nay. Công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) là nhiệm vụ trung tâm của thời kỳ quá độ, trong quá trình này đội ngũ trí thức đang ngày càng đóng vai trò quan trọng để đưa CHDCND Lào tiến kịp trình độ khu vực, thế giới. Trong sự nghiệp CNH, HĐH, đội ngũ TTN Lào đang đồng hành cùng dân tộc, nhân dân để đưa nước Lào sớm trở thành nước công nghiệp. Trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH, vai trò của đội ngũ TTN Lào được biểu hiện sinh động trên các nội dung cơ bản.

Thứ nhất, xây dựng những luận cứ khoa học góp phần quan trọng vào hoạt động tư vấn, phản biện, hoàn thiện chủ trương, chính sách về CNH, HĐH đất nước của Đảng, Nhà nước Lào.

Hoạt động tư vấn, phản biện xã hội của đội ngũ TTN là hoạt động minh bạch, dân chủ, công khai được coi như một hành vi có chất lượng khoa học

của phê phán. Hoạt động phản biện tốt sẽ góp phần tạo ra sự đồng thuận cho phát triển, giảm được tối đa những yếu tố trở ngại trong quá trình thực thi các quyết sách. Thực tiễn, hoạt động phản biện là nhiệm vụ khó khăn, phức tạp, thậm chí phải trả giá đắt trên con đường tìm ra chân lý. Cho nên hoạt động phản biện xã hội rất cần một đội ngũ trí thức, TTN có đủ bản lĩnh, đủ dũng khí làm vai trò tổng hợp, phân tích, chọn lọc các ý kiến truyền tải một cách đầy đủ nhất, trung thực nhất đến nơi có thẩm quyền giải quyết. Vậy nên, đòi hỏi đầu tiên của hoạt động tư vấn, phản biện là độc lập, khách quan, khoa học, trung thực từ đội ngũ TTN.

Hoạt động phản biện là nhân tố cơ bản để nâng cao vị trí của TTN Lào trong bối cảnh đổi mới, phát triển khoa học, công nghệ. Phản biện giúp tìm ra chân lý, là cơ sở để phát triển bền vững. Nhà khoa học phải nói lên tiếng nói khoa học, trách nhiệm, lương tâm với đất nước và với nhân dân. Thực tế cho thấy, đã có rất nhiều dự án từ trung ương đến địa phương nhờ sự phản biện của đội ngũ trí thức, TTN đã cung cấp luận cứ khoa học, thực tiễn giúp cấp thẩm quyền xem xét, kịp thời điều chỉnh, bổ sung vào đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước Lào về quá trình CNH, HĐH đất nước.

Thứ hai, trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Ngày nay, nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng được coi là yếu tố hàng đầu quyết định quy mô, tốc độ, tính chất và hiệu quả của quá trình CNH, HĐH ở mọi đất nước. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực này là trách nhiệm của toàn xã hội, trong đó có vai trò, trách nhiệm hàng đầu của đội ngũ TTN mà không lực lượng nào thay thế được. Trong việc hình thành nền kinh tế tri thức, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ là lực lượng then chốt cho quá trình phát triển nói chung, quyết định tốc độ phát triển kinh tế, xã hội, định hướng phát triển của Lào trong giai đoạn mới. Với tư cách hiền tài, nguyên khí quốc gia, đội ngũ trí thức, TTN Lào đã tham gia đóng góp vào hoạch định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước. Họ đã có nhiều kiến nghị, giải pháp

giúp Đảng và Nhà nước Lào hoạch định hướng đi bền vững cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước. Với tư duy mới, những giải pháp, khuyến nghị của đội ngũ TTN Lào cũng đã góp một phần quan trọng định hướng, xây dựng nguồn nhân lực phù hợp, đủ sức cạnh tranh với nguồn nhân lực chất lượng cao với các nước trong khu vực.

Đội ngũ TTN Lào cùng với đội ngũ trí thức của cả nước Lào trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Họ trực tiếp giảng dạy hoặc thỉnh giảng ở các trường đại học, học viện, cao đẳng trên tất cả các lĩnh vực. Mỗi năm có hàng nghìn cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ được họ đào tạo, bồi dưỡng cung cấp cho thị trường lao động. Họ còn tích cực tham gia hợp tác, liên kết với đội ngũ trí thức nữ ở một số quốc gia có nền giáo dục phát triển trong khu vực và trên thế giới nhằm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước Lào.

Thứ ba, đội ngũ TTN chủ động nghiên cứu, sáng tạo, truyền bá tri thức góp phần thúc đẩy quá trình CNH, HĐH đất nước Lào.

Trong mọi thời đại, trí thức luôn là nền tảng tiến bộ xã hội, đội ngũ TTN Lào là bộ phận của lực lượng nòng cốt sáng tạo, truyền bá tri thức. Ngày nay cũng vậy, trước sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, đội ngũ TTN Lào đang từng bước đa dạng hóa các phương thức tự học tập, tự nghiên cứu, chủ động tích lũy kiến thức, nâng cao trình độ mọi mặt. Họ đã tiếp thu những tri thức khoa học tiên tiến, hiện đại của thế giới, phát minh ra các tri thức, sáng kiến cải tiến kỹ thuật giúp tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm.

Đội ngũ trí thức nữ đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp trên các lĩnh vực nghiên cứu, ứng dụng, triển khai công nghệ tiên tiến, các dịch vụ khoa học, công nghệ khác. Họ đã tìm, phát minh ra nhiều công trình khoa học góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội, nâng cao đời sống của nhân dân, đảm bảo an sinh xã hội của đất nước.

Thứ tư, tiếp nối, phát huy truyền thống dân tộc đội ngũ trí thức đã có đóng góp quan trọng vào sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc.

Trong lịch sử, đội ngũ trí thức, TTN ở Lào qua các thời kỳ đã luôn đồng hành cùng dân tộc. Tiếp nối truyền thống đó, trong những năm qua, đội ngũ TTN đã luôn phát huy tinh thần yêu nước, tinh thần hiếu học của dân tộc. Nhờ đó, trình độ lý luận, thực tiễn của đội ngũ TTN Lào không ngừng được nâng cao. Đã xuất hiện nhiều trí thức trẻ với nhiều công trình khoa học được nước nhà, quốc tế đánh giá cao. Đội ngũ TTN Lào đã phát huy tinh thần lao động sáng tạo trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, khắc phục tình trạng đói nghèo về trí tuệ, văn hóa, thông tin. Những thành tựu về khoa học của họ đã trở thành nguồn tài nguyên vô giá, góp phần rất quan trọng vào sự nghiệp xây dựng, bảo vệ đất nước.

** Quan niệm về phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*

Phát huy trong từ điển Tiếng Việt được hiểu là “làm cho cái hay, cái tốt toả tác dụng và tiếp tục nảy nở thêm. Phát huy ưu điểm. Dân chủ được phát huy. Phát huy đầy đủ tác dụng” [62, tr.987]. Như vậy, phát huy vai trò được hiểu là quá trình làm cho những thuộc tính bên trong, bản chất của người TTN không ngừng được hoàn thiện và có vai trò ngày càng tăng đối với việc thúc đẩy quá trình, hiện tượng xã hội phát triển.

Qua những khái niệm trên, trong phạm vi luận án có thể quan niệm “*phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình CNH, HĐH đất nước ở CHDCND Lào là một quá trình tổng hợp của các phương thức, nội dung có mục đích, hợp quy luật của các chủ thể đến đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, nhằm làm cho vai trò của đội ngũ này ngày càng gia tăng, nâng cao hiệu quả hơn trong quá trình CNH, HĐH đất nước*”.

2.1.2.2. Chủ thể, phương thức và nội dung phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

** Về chủ thể*

Phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào là quá trình hoạt động của nhiều chủ thể gắn với những nhiệm

vụ, chức năng đã được quy định. Theo đó các chủ thể của quá trình phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào bao gồm: Đảng NDCM Lào (bao gồm Ban Chấp hành Trung ương Đảng, các cấp uỷ, tổ chức đảng từ tỉnh đến cụm bản), Nhà nước Lào (bao gồm các cấp chính quyền từ Trung ương với Chính phủ, Quốc hội cho đến chính quyền cơ sở (Ủy ban nhân dân, Hội đồng nhân dân cụm bản); các trường cao đẳng, đại học, viện nghiên cứu; các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp sử dụng trí thức nữ; bản thân đội ngũ TTN ở CHDCND Lào. Về vai trò cụ thể của các chủ thể được biểu hiện:

Đảng NDCM Lào với vai trò là chủ thể chính trong việc hoạch định chủ trương, đường lối để xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức ở CHDCND Lào trong đó có đội ngũ TTN. Chủ trương, đường lối đúng đắn phù hợp với thực tiễn sẽ là điều kiện cần thiết, quan trọng để phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH đất nước; ngược lại chủ trương, đường lối, quan điểm không phù hợp, thiếu thực tiễn sẽ lại là rào cản của quá trình phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào.

Nhà nước Lào với vai trò là chủ thể quan trọng trong việc cụ thể hoá chủ trương, đường lối của Đảng NDCM Lào về phát triển đội ngũ trí thức, TTN, phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong phát triển KT-XH, trong quá trình CNH, HĐH thành những cơ chế, chính sách, pháp luật. Đây chính là những cơ sở quan trọng, mang tính pháp lý để đội ngũ TTN ở Lào phát huy vai trò của mình trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay. Do đó, cần thiết trong quá trình phát huy vai trò của đội ngũ TTN ở CHDCND Lào phải cụ thể hoá đúng đắn, đầy đủ chủ trương, đường lối của Đảng NDCM Lào thành những cơ chế, chính sách, pháp luật đồng bộ, đầy đủ gắn với vai trò của đội ngũ TTN ở CHDCND Lào.

Các trường cao đẳng, đại học, viện nghiên cứu nơi trực tiếp bồi dưỡng, đào tạo nên đội ngũ trí thức, TTN, đồng thời cũng là nơi mà một bộ phận TTN đang giảng dạy, nghiên cứu, công tác do đó đây cũng là một chủ thể quan trọng trong phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH,

HĐH ở CHDCND Lào hiện nay. Theo đó, việc hoạt động của các trường với những yếu tố như tính dân chủ trong giảng dạy nghiên cứu, môi trường học thuật, tính liêm chính, tính công khai, minh bạch được thực hiện tốt sẽ bảo đảm điều kiện cho TTN được phát triển cả về số lượng, chất lượng, góp phần phát huy vai trò của TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp của nền kinh tế với tư cách là những chủ thể sử dụng TTN cũng là những chủ thể quan trọng trong phát huy vai trò của trí thức nữ ở CHDCND Lào hiện nay. Đây chính là nơi đội ngũ TTN được bố trí, sắp xếp, sử dụng, đãi ngộ. Nếu việc bố trí, sắp xếp, sử dụng đội ngũ TTN phù hợp với năng lực, sở trường của họ, cùng với đó là các chế độ đãi ngộ, tiền lương xứng đáng sẽ tạo ra những động lực to lớn để đội ngũ TTN ở Lào phát huy tối đa vai trò của mình. Ngược lại nếu việc bố trí, sắp xếp, sử dụng TTN không phù hợp, không đúng với năng lực, sở trường của đội ngũ TTN, đồng thời là chế độ đãi ngộ, tiền lương không phù hợp, không phản ánh hết công sức lao động của họ sẽ là rào cản để phát huy vai trò của TTN trong quá trình CNH, HĐH đất nước ở CHDCND Lào.

Chủ thể có tác động trực tiếp nhất, quyết định nhất đến chất lượng, hiệu quả của quá trình phát huy vai trò của đội ngũ TTN Lào trong quá trình CNH, HĐH đất nước chính là bản thân đội ngũ TTN ở CHDCND Lào. Với tư cách là những người hiểu rõ về năng lực, trình độ, phẩm chất, đạo đức của chính mình chính họ là lực lượng trực tiếp quyết định đến động cơ, động lực, mục đích của quá trình lao động, cống hiến trong thực tế. Nhận thức tốt, năng lực tốt, cùng với đó là trách nhiệm xã hội cao tất yếu sẽ tạo ra đội ngũ TTN đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào đang thực hiện. Ngược lại, đội ngũ TTN yếu về chất lượng, phẩm chất, năng lực và cả đạo đức, bất hợp lý về cơ cấu thì khó có thể tạo ra một đội ngũ TTN Lào đủ sức đáp ứng những yêu cầu của quá trình CNH, HĐH đất nước mà toàn đảng, toàn thể nhân dân Lào đang thực hiện.

Để đánh giá hoạt động của các chủ thể trong việc phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay cần xem

xét cụ thể ở các khía cạnh: nhận thức, trách nhiệm về vị trí, vai trò của phát huy vai trò đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH; năng lực và sự phối hợp giữa các chủ thể với nhau trong việc phát huy vai trò đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH.

** Nội dung phát huy*

Dựa trên cơ sở lý luận về các vai trò của trí thức nữ ở CHDCND Lào trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước đã chỉ ra ở tiểu tiết 2.1.2.1., theo đó nội dung phát huy vai trò của TTN ở CHDCND Lào trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước hiện nay tập trung vào các nội dung:

Thứ nhất, phát huy vai trò của đội ngũ TTN Lào trong việc đóng góp những luận cứ khoa học để tư vấn phản biện xã hội trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Đây là nội dung quan trọng, thể hiện trình độ, năng lực, chất lượng của bản thân đội ngũ TTN ở CHDCND Lào. Thực hiện tốt nội dung này vừa là sự khẳng định chất lượng của TTN, đồng thời cũng là nguồn là cơ sở quan trọng để Đảng và Nhà nước Lào hoàn thiện chủ trương, chính sách trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Theo đó, cần nhận diện được những đóng góp của TTN đối với việc đóng góp những luận cứ khoa học để tư vấn phản biện xã hội trong quá trình CNH, HĐH đã đạt được những kết quả gì, những hạn chế/bất cập nào còn tồn tại trong quá trình đó.

Thứ hai, phát huy vai trò của đội ngũ TTN Lào trong trực tiếp bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào. Thực tiễn và lý luận đều chỉ ra rằng, để sự nghiệp CNH, HĐH của mỗi đất nước, mỗi quốc gia đều cần thiết phải có nguồn nhân lực đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng và có cơ cấu hợp lý. Để có nguồn nhân lực đó thì việc đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo, của đội ngũ TTN trong đó có đội ngũ TTN là quan trọng, cần thiết. Do đó, đây là nội dung quan trọng, đồng thời cũng là cơ sở để khẳng định năng lực, trình độ và những đóng góp của đội ngũ TTN với sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Đánh giá nội dung này cần phân tích được đội ngũ TTN đã góp phần đào tạo được bao nhiêu nguồn nhân lực cho nước Lào trong quá trình CNH, HĐH; đã góp phần cải

tiến, nâng cao chất lượng GD-ĐT như thế nào ở nước Lào; đã tham mưu với Đảng và Nhà nước Lào những giải pháp nào để nâng cao chất lượng bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực; đã cụ thể hoá những kiến thức, tri thức vào trong quá trình bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực như thế nào;...

Thứ ba, phát huy vai trò của đội ngũ TTN Lào trong nghiên cứu, sáng tạo khoa học góp phần thúc đẩy quá trình CNH, HĐH đất nước Lào. Quá trình CNH, HĐH của mỗi quốc gia thành công không đơn thuần chỉ thực hiện dựa trên việc thực hiện những áp dụng, ứng dụng các thành tựu của khoa học, kỹ thuật và công nghệ đã được sáng tạo ra trên thế giới; đó không đơn thuần là sự tận dụng những thành tựu khác của kiến thức, tri thức đã được sáng tạo ra từ các nước tiên tiến, phát triển. Đó còn là quá trình nghiên cứu, sáng tạo những cái mới trong mọi lĩnh vực của nền KT-XH phù hợp với thực tiễn của đất nước đó. Do đó, việc nghiên cứu, sáng tạo góp phần thúc đẩy quá trình CNH, HĐH đất nước Lào là nội dung quan trọng mà đội ngũ trí thức trong đó có TTN là chủ thể chính, quan trọng cần thực hiện để khẳng định vai trò của họ. Theo đó, đánh giá thực hiện nội dung này cần thấy được đội ngũ TTN đã đóng góp được những gì cho nghiên cứu khoa học ở Lào; đã có những công trình, đề tài nào góp phần nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu, sáng tạo khoa học ở Lào được ghi nhận; đã có những giải pháp nào được đề xuất để nâng cao chất lượng nghiên cứu, sáng tạo khoa học ở CHDCND Lào thời gian qua;...

Thứ tư, phát huy vai trò của đội ngũ TTN Lào trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Lào là hai nhiệm vụ song song, chiến lược của cách mạng Lào trong mọi giai đoạn của lịch sử và cả hiện tại. Để thực hiện thành công hai nhiệm vụ chiến lược, song song đó đòi hỏi sự tham gia của cả hệ thống chính trị, của mỗi người dân trong xã hội. Đội ngũ trí thức, trí thức nữ với đặc trưng là lao động trí óc, sáng tạo và nghiên cứu khoa học, đào tạo, bồi dưỡng,... Họ có nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ đất nước thông qua những sản phẩm sáng tạo mà họ sản sinh ra trong quá trình nghiên cứu, thông qua nguồn nhân lực mà họ đào tạo nên, thông qua việc xây dựng những luận cứ, đóng góp về mặt thực tiễn cho sự nghiệp xây

dựng và bảo vệ tổ quốc. Do đó, đây cũng là nội dung vai trò quan trọng, cần sự phát huy cao độ, trách nhiệm của đội ngũ trí thức nữ ở CHDCND Lào hiện nay. Đánh giá nội dung này cần thấy rõ được vai trò của đội ngũ TTN trong quá xây dựng và bảo vệ Tổ quốc đã đóng góp được cụ thể như thế nào: các công trình, sản phẩm nghiên cứu có tác dụng, ý nghĩa như thế nào đối với việc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc; các hoạt động bồi dưỡng, đào tạo đã góp phần như thế nào đến xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; ý thức, trách nhiệm của đội ngũ TTN đối với việc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc;...

** Về phương thức*

Phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong sự nghiệp CNH, HĐH ở Lào là một quá trình tổng hợp nhiều phương thức của các chủ thể. Cụ thể:

Thứ nhất, là việc xây dựng hệ quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng NDCM Lào; xây dựng các cơ chế, chính sách, pháp luật (trong đó quan trọng là những cơ chế, chính sách trong việc đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, sử dụng và đãi ngộ) để xây dựng và phát triển đội ngũ TTN Lào.

Thứ hai, phát huy thông qua phương thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTN. Phương thức này được thực hiện thông qua việc đào tạo cơ bản, lâu dài gắn với từng lĩnh vực, từng ngành nghề và được thực hiện ở hệ thống các trường trong nền giáo dục quốc dân. Trong đó chú trọng hơn cả ở việc đào tạo đội ngũ TTN ở các trường cao đẳng, đại học, viện nghiên cứu bởi đây chính là nơi cung cấp nguồn trí thức có trình độ cao làm tiên phong trong công tác nghiên cứu, ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ vào trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay. Ngoài ra còn thực hiện thông qua việc tự học tập, tự đào tạo, tự bồi dưỡng của bản thân đội ngũ TTN trong quá trình công tác, lao động và sản xuất. Đây cũng là một phương thức quan trọng bởi như V.I. Lênin đã khẳng định “học, học nữa, học mãi”, những kiến thức đã được học ở trường chỉ là những kiến thức nền tảng, để đáp ứng yêu cầu của công việc trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu thế hội nhập quốc tế như hiện nay ở Lào cần thiết phải có quá trình tự đào tạo, tự bồi dưỡng của đội ngũ TTN ở CHDCND Lào.

Thứ ba, việc phát huy vai trò của đội ngũ TTN ở CHDCND Lào được thực hiện thông qua việc đào tạo tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp sử dụng đội ngũ TTN. Những kiến thức được trang bị ở các nhà trường chỉ là những kiến thức bước đầu, quan trọng nhưng để đáp ứng những đòi hỏi thực tế của công việc gắn với đặc thù từng cơ quan, đơn vị hay doanh nghiệp thì đây cũng là một phương thức quan trọng, cần thiết.

2.2. CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ Ở CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.2.1. Điều kiện kinh tế, xã hội, văn hoá, tự nhiên, lịch sử đất nước Lào

Trí thức là sản phẩm của xã hội phát triển ở trình độ nhất định, khi có sự phân công lao động và sự phát triển trưởng thành của tư duy, nhận thức lý tính của xã hội. Trí thức ra đời, phát triển, hoạt động trong một môi trường xã hội nhất định nên họ chịu sự tác động, ảnh hưởng sâu sắc của các điều kiện kinh tế, xã hội, văn hóa, lịch sử của quốc gia, dân tộc.

Yếu tố truyền thống văn hóa, phong tục tập quán, tôn giáo tác động đến việc xây dựng, phát triển đội ngũ TTN Lào. Truyền thống văn hóa Lào nói chung, phụ nữ Lào nói riêng được hình thành từ khi các luồng chuyển dịch cư dân Malayo - Polinesien qua Lào, nhưng những dấu tích còn lại đều cho biết từ khoảng thế kỷ VIII về trước “nền tảng văn hóa Lào là nền tảng văn hóa của cư dân Môn - Khơme” [75, tr.15]. Trên một nền tảng văn hóa Môn - Khơme, người Lào - Thái đã đem tới đây kỹ thuật trồng lúa nước và một thiết chế xã hội hết sức năng động, thiết chế bản - mường - liên mường, thêm vào đó là nét bao dung, tính chất hòa đồng của Phật giáo. Các dân tộc có truyền thống văn hóa lâu đời. Nét nổi bật trong truyền thống văn hóa của nhân dân Lào là lòng yêu nước, tinh thần đoàn kết dân tộc, lối sống hòa đồng và lòng nhân ái, ý thức tự tôn dân tộc... Văn hóa truyền thống Lào là nền văn hóa của đất nước triệu voi cùng với cuộc đấu tranh dựng nước và giữ nước oanh liệt là những nét văn hóa, hoa chăm pa, ở nhà sàn, ăn cơm nếp, thổi kèn và múa lăm vông. Chính những điều này góp phần làm nên bản sắc văn hóa truyền thống Lào và

hình thành các giá trị đặc sắc của văn hóa truyền thống Lào. Lào là một quốc gia đa tộc người với 49 dân tộc, được phân chia theo 4 nhóm tiếng nói, nên về nguồn gốc, chủng tộc, thể chế xã hội của Lào vốn không đồng nhất. Về phong tục, tập quán, lối sống, tín ngưỡng và lợi ích tộc người đa dạng, phức tạp. Người Lào có nền văn hóa truyền thống lâu đời, có tính năng động sáng tạo, chịu khó, cần cù, thông minh... trong lao động sản xuất: “các dân tộc Lào luôn là con người chịu khó, cần cù và năng động sáng tạo trong lao động sản xuất... để cải tiến tự nhiên đáp ứng yêu cầu của mình” [89, tr.47-48].

Một đặc điểm nữa là yếu tố tôn giáo cũng ảnh hưởng rất lớn đến tính cách, nhân cách, đạo đức, ý thức... của con người Lào, TTN Lào. Lào là một nước đa dân tộc, có nhiều phong tục tập quán và đa tín ngưỡng, nhưng đa số nhân dân Lào theo đạo Phật, Phật giáo đã trở thành quốc giáo từ thời Vua Chău Phạ Ngừm thống nhất quốc gia Nhà nước Lào Lạn Xạng thế kỷ XIV. Nhân dân dựa trên nền tảng giáo lý đạo Phật để răn dạy con người, làm cho con người Lào có ý thức từ bi bác ái, ý thức cố kết cộng đồng, đức tính thật thà, trung thành, vị tha, thẳng thắn, dám nghĩ, dám làm, bút phá để vươn tới cuộc sống tốt đẹp hơn trong lịch sử. Những tố chất con người cũng như nền văn hóa nêu trên tác động mạnh mẽ đến quá trình phát triển KT-XH của đất nước Lào.

Ngoài mặt tích cực của truyền thống, phong tục tập quán, tôn giáo kể trên, còn có mặt tiêu cực nhất định tác động đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ TTN Lào, nhất là những truyền thống, phong tục, tập quán, tín ngưỡng, thói quen và lối sống lạc hậu, tâm lý tiểu nông, sản xuất nhỏ, tự cung tự cấp... Nó ăn sâu vào trong tâm lý xã hội của một số TTN, làm cho họ không thích đổi mới, khó hội nhập, hướng nội, thiếu tính sáng tạo trong lao động, ỷ lại, khép kín, không theo kịp xu thế phát triển của thời đại; đồng thời tạo ra một tâm lý lười biếng, không chịu khó, không thích phấn đấu để vươn lên làm giàu và nghiên cứu học tập, vừa lòng với cái mình có theo phương châm “biết đủ là hạnh phúc”. Do đó, khả năng và phát huy năng lực, vai trò của TTN Lào hiện đại còn nhiều hạn chế.

Điều kiện tự nhiên là tổng thể các yếu tố thuộc về đất, nước, khí hậu, tài nguyên thiên nhiên bên trong mỗi quốc gia, dân tộc. Đây là những nhân tố trong một chừng mực nào đó có sự tác động nên việc hình thành tính cách, nhân cách, đặc trưng tâm lý của mỗi con người trong cộng đồng, trong xã hội. Đối với đội ngũ trí thức nữ của Lào, vốn dĩ vẫn mang trong mình những đặc trưng của người phụ nữ Lào với “tinh thần chịu khó”, ham học hỏi, cầu sự tiến bộ. Các điều kiện tự nhiên cũng góp phần bồi đắp thêm những đặc trưng, tính cách, khả năng của họ trong thực tiễn. Trong bối cảnh hiện nay, dưới những tác động mạnh mẽ của biến đổi khí hậu toàn cầu, các điều kiện tự nhiên trong nước Lào cũng có những diễn biến phức tạp, khó khăn hơn cho lao động, việc làm cũng là những tiền đề cho sự cải thiện mức độ sáng tạo, tính linh hoạt trong quá trình lao động của TTN.

2.2.2. Yêu cầu phát triển đất nước và đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước Lào nhất là chính sách, pháp luật đối với trí thức nữ

Hoạt động sáng tạo của trí thức suy cho cùng đều xuất phát từ thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội, trước hết là thực tiễn sản xuất vật chất và thực tiễn chính trị xã hội. Quá trình vận hành đời sống kinh tế - xã hội luôn nảy sinh các vấn đề mâu thuẫn, bất cập, luôn đòi hỏi phải điều chỉnh, phê phán, cải tiến, cải tạo các lĩnh vực đời sống xã hội theo hướng tiến bộ, văn minh. Trong mỗi giai đoạn lịch sử thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội của nhân loại và của mỗi quốc gia, dân tộc lại đặt ra những yêu cầu gai góc, phức tạp, cấp thiết *cần nhận thức, giải thích, phản ánh và xử lý, giải quyết*. Theo đó, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, văn hóa và nghệ thuật phải xuất phát và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội theo những mô hình nhất định.

Thời kỳ đổi mới với trọng tâm là quá trình CNH, HĐH vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng văn minh” ở CHDCND Lào hiện nay vừa tạo ra những động lực vừa tạo ra những thách thức, áp lực, vừa “đặt hàng” vừa cung cấp dữ liệu, tạo ra những điều kiện cần thiết để trí thức hoạt động sáng tạo với chất lượng ngày càng cao. Với ý nghĩa như vậy, công cuộc

đổi mới, sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào hiện nay với mô hình tăng trưởng theo chiều sâu” vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh” là không gian rộng mở, “một chân trời sáng tạo rộng lớn, một thời cơ phát triển rất tốt đẹp đối với đội ngũ trí thức, trí thức nữ nước Lào.

Lịch sử cho thấy, trí thức không phải là một giai cấp, trí thức là một tầng lớp xã hội (đội ngũ). Trí thức không đại biểu cho phương thức sản xuất vật chất - trí thức chủ yếu sản xuất tinh thần. Trí thức chỉ phát huy vai trò to lớn của mình khi đem trí tuệ, tài năng của mình đi phục vụ một giai cấp, một thể chế chính trị - xã hội nhất định. Do đó, số lượng, chất lượng trí thức lệ thuộc nhiều vào mức độ, chất lượng sử dụng trí thức của xã hội, trước hết là của đảng cầm quyền và nhà nước đương thời. Thể chế, chính sách, pháp luật do con người, kể cả do trí thức tham gia xác lập nhưng khi nó vận hành trong đời sống thì nó được “khách quan hóa” và nó tác động mạnh mẽ, sâu sắc đến số lượng và chất lượng trí thức. Theo đó, thể chế, chính sách, pháp luật, nhất là chính sách, pháp luật đối với trí thức phù hợp, đồng bộ thì sẽ khuyến khích, thúc đẩy sự phát triển, sáng tạo, cống hiến của trí thức, trí thức nữ; ngược lại, chính sách, pháp luật không phù hợp sẽ gây khó khăn, thậm chí kìm hãm, cản trở sự sáng tạo, cống hiến, đóng góp của trí thức nữ đối với xã hội. Trong thời kỳ đổi mới, đường lối, chủ trương của Đảng NDCM Lào, của chính sách, pháp luật của nhà nước Lào, trong đó có chính sách đối với trí thức, TTN đã từng bước được bổ sung, hoàn thiện và thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ trí thức nữ nước Lào cả về số lượng và chất lượng, phù hợp về cơ cấu. Tuy nhiên, hiện nay, việc xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức, TTN ở CHDCND Lào theo yêu cầu đổi mới, phát triển CNH, HĐH đất nước đang đối mặt với một số điểm nghẽn, trong đó có điểm nghẽn về thể chế, chính sách, pháp luật.

2.2.3. Các yếu tố thời đại và môi trường, điều kiện làm việc của đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào

Cách mạng khoa học công nghệ hiện đại, nhất là cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang tạo ra những thay đổi lớn lao, đa diện chưa từng có đối với nhân loại. Điều này làm cho kinh tế tri thức, kinh tế số, xã hội

số...; làm cho toàn cầu hóa càng trở nên mạnh mẽ, sâu sắc, phổ biến, và điều này sẽ tiếp tục đặt các quốc gia dân tộc, trong đó có đội ngũ trí thức của mình đứng trước những thời cơ và thách thức đan xen [4]. Đây là điều kiện, môi trường để trí thức mỗi nước, trong đó có TTN Lào mở mang giao lưu học hỏi, nâng cao trình độ, tăng cường hợp tác, phát triển, lan tỏa, sánh vai cùng trí thức các nước trong khu vực và thế giới. Đồng thời, trong khi gia tăng hợp tác thì mức độ cạnh tranh, trong đó trọng tâm là cạnh tranh về nhân lực, trí tuệ, nhất là *nhân lực chất lượng cao* cũng sẽ ngày khốc liệt và có tính quyết định. Do vậy, đây cũng là thách thức, áp lực lớn đối với trí thức, TTN ở các nước nghèo, kém phát triển, hay nước đang phát triển như Lào.

Trong kinh tế thị trường, giá trị của sức lao động được thị trường đánh giá, khẳng định, chấp nhận trên cơ sở hao phí sức lao động trong quá lao động sản xuất. Đây là động lực đối với người lao động, trong đó có đội ngũ trí thức [10]. Giá trị lao động phức tạp của trí thức bằng bội số của lao động giản đơn. Kinh tế thị trường là môi trường, điều kiện thuận lợi để lượng hóa giá trị lao động sáng tạo của trí thức, TTN. Trên cơ sở đó, xã hội trả công xứng đáng đối với những đóng góp, sáng tạo của đội ngũ TTN. Theo đó, kinh tế thị trường vừa đòi hỏi, vừa kích thích, thúc đẩy người lao động nói chung và đội ngũ TTN nói riêng không ngừng vươn lên lao động tích cực, sáng tạo, hiệu quả. Kinh tế thị trường vừa thúc đẩy cạnh tranh, sàng lọc vừa thúc đẩy tăng cường hợp tác trong lao động sáng tạo, kể cả lao động của đội ngũ TTN. Tất nhiên, mặt trái của kinh tế thị trường cũng có thể tác động tiêu cực đến hoạt động của TTN. Thực tế cho thấy, trên thế giới cũng như ở CHDCND Lào hiện nay, không ít trí thức, TTN đã vi phạm đạo đức nhà giáo, đạo đức thầy thuốc, đạo đức người làm báo đã “bẻ cong ngòi bút”, vi phạm liêm chính học thuật, kể cả vi phạm pháp luật nghiêm trọng, suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, phản bội lại sự nghiệp cách mạng của Đảng và Nhân dân Lào.

Cùng với các yếu tố thời đại, môi trường, điều kiện làm việc của TTN có ảnh hưởng quyết định trực tiếp đến chất lượng TTN. Môi trường, điều kiện

làm việc của TTN có phạm vi rộng lớn và bao gồm nhiều yếu tố. Trong đó cần nhấn mạnh các khía cạnh như: *cơ sở vật chất, kỹ thuật* (trụ sở, cơ quan, phòng làm việc, phòng hội thảo, giảng đường, thư viện, các phương tiện máy móc, thiết bị nghe nhìn, trình chiếu để giảng dạy, phổ biến tri thức, để nghiên cứu, thí nghiệm, ứng dụng...); *chất lượng giáo dục và đào tạo* (nội dung, phương pháp, chất lượng dạy học, đào tạo, nhất là chất lượng giáo dục đại học và sau đại học); cơ chế, phương thức tổ chức, hoạt động của cơ quan, tổ chức trong đó tri thức hoạt động (bao cấp, đặt hàng hay tự chủ; độc lập hay liên kết đào tạo - nghiên cứu - ứng dụng...); *không khí làm việc, quan hệ đồng nghiệp, quan hệ lãnh đạo, quản lý, năng lực, phẩm chất của người lãnh đạo tri thức, môi trường văn hóa, môi trường học thuật...*(bảo đảm tự do tư tưởng, ngôn luận, dân chủ trong sáng tạo, tiếp cận thông tin, bày tỏ quan điểm, chính kiến học thuật, bảo đảm công bằng...; ở mức độ nhất định, chất lượng người sử dụng, lãnh đạo, quản lý tri thức, TTN quy định chất lượng của tri thức, TTN); *chính sách đãi ngộ, trọng dụng, tôn vinh TTN* (tiền lương, thu nhập, giải thưởng, danh hiệu...)... Xét theo những yếu tố đó, rõ ràng, từ khi đổi mới (1986) cho đến nay, CHDCND Lào đã có những bước tiến nhất định. Nhờ vậy, đội ngũ tri thức, TTN nước Lào đã có bước phát triển nhất định cả về số lượng, chất lượng; qua đó, góp phần quan trọng làm nên những thành tựu to lớn có ý nghĩa lịch trong hơn 35 năm đổi mới, làm cho KT - XH của đất nước Lào có nhiều bước phát triển mang tính bền vững hơn.

Tuy nhiên, công cuộc đổi mới, phát triển đất nước đang đặt ra những yêu cầu mới, đòi hỏi mới lớn hơn, cao hơn, phức tạp hơn đối với đội ngũ tri thức, TTN. Theo đó, muốn cải thiện chất lượng, số lượng TTN ở nước CHDCND Lào hiện nay không thể không quan tâm đến điều kiện, môi trường hoạt động, làm việc của TTN. Dẫu biết rằng, trong thực tế có không ít sản phẩm khoa học, công nghệ, sản phẩm giáo dục, đào tạo, tác phẩm văn học, nghệ thuật... của các tri thức, nhân tài trên thế giới và ở Lào được sáng tạo trong điều kiện nhiều thiếu thốn về vật chất và môi trường xã hội khắc nghiệt, khó khăn, thậm chí trong tình cảnh tù đày, nghèo đói. Song, đó không phải là

điều có tính phổ biến, nhất là trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Bởi vậy, không thể cải thiện chất lượng, số lượng TTN nếu không thực sự quan tâm đầu tư, xây dựng, đổi mới, cải thiện một cách căn bản điều kiện, môi trường làm việc, sáng tạo, cống hiến của TTN, trong đó có cả môi trường, điều kiện vật chất, kỹ thuật, máy móc, công nghệ, cơ chế quản lý, đánh giá, sử dụng, tiền lương, thu nhập, đời sống và môi trường, điều kiện về văn hóa, tinh thần, sự tin cậy, tôn trọng.

2.2.4. Đặc điểm thể chất, tâm lý, trình độ, ý thức, trách nhiệm của đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào

- *Tác động của nhân tố thể chất, tâm lý, sinh học của người phụ nữ.* Do cấu tạo cơ thể của phụ nữ khác với nam giới (phụ nữ thường thấp, bé, nhẹ cân hơn) và do đặc điểm sinh lý của phụ nữ cũng khác nam giới (phụ nữ phải sinh con và nuôi con) nên nhìn chung sức khỏe của phụ nữ thường yếu hơn so với nam giới. Phụ nữ gắn liền với việc sinh con, tái sản xuất lực lượng lao động và duy trì phát triển của nhân loại. Việc sinh con vì thế là hiện tượng xã hội, nhưng trước hết cũng là hiện tượng tự nhiên, sinh học. Song, chức năng sinh học đó được thực hiện trong mối liên hệ chặt chẽ và chịu sự tác động của nhiều nhân tố như gia đình, môi trường kinh tế, môi trường giáo dục, môi trường cộng đồng. Không quan tâm đúng mức đến các nhân tố tự nhiên - sinh học của phụ nữ sẽ không chỉ mất mát hiện tại về năng suất, hiệu quả lao động, tác động tiêu cực đến việc phát triển trí lực của phụ nữ mà còn là những cái giá phải trả trong một vài thế hệ tương lai của dân tộc xét về mặt giống nòi và phát triển bền vững đất nước.

Phát huy vai trò của đội ngũ TTN vì thế cần thấy được những đặc điểm riêng về mặt tự nhiên - sinh học của phụ nữ để có các cơ chế và chính sách đãi ngộ phù hợp với TTN, với phụ nữ.

- *Tác động của trình độ, ý thức, trách nhiệm của đội ngũ trí thức nữ.*

Trình độ của đội ngũ TTN được xem là điều kiện đầu tiên, điều kiện cần có để sử dụng và phát huy sự đóng góp tích cực của đội ngũ TTN vào quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Trình độ không hẳn thể hiện ở bằng cấp

mà thể hiện ở năng lực giải quyết những vấn đề thực tiễn đặt ra. Đội ngũ trí thức, TTN được đánh giá cao khi có nhiều kết quả nghiên cứu giải quyết các vấn đề của đời sống trong nước và quốc tế. Một trong những tiêu chí quan trọng là số lượng các công trình khoa học được công bố bởi các nhà xuất bản có uy tín trong nước và quốc tế. Do vậy muốn phát huy tốt vai trò đội ngũ TTN, điều đầu tiên cần có chính sách quan tâm đến đào tạo, phát triển đội ngũ TTN có năng lực, trình độ sánh ngang với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

Bên cạnh đó, trình độ mới chỉ là điều kiện cần chứ chưa phải là điều kiện đủ để trở thành trí thức, bởi một người có trình độ học vấn cao chỉ có thể trở thành trí thức khi người đó đem tri thức của mình áp dụng vào hoạt động lao động, sáng tạo, áp dụng vào thực tế xã hội, để phục vụ xã hội. Nói cách khác việc phát huy đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH còn phụ thuộc vào ý thức và trách nhiệm của chính người TTN nói riêng và đội ngũ trí thức nói chung. Để có được điều này, đi liền với đào tạo chuyên môn, cần đào tạo giáo dục về ý thức trách nhiệm, về đạo đức của người trí thức. Vai trò của người trí thức, TTN thực sự được phát huy tác dụng cao nhất khi họ ý thức được lao động vì sự phát triển đất nước, vì hạnh phúc của chính họ và người dân.

2.2.5. Giáo dục - đào tạo nhân tố quyết định chất lượng đầu vào của đội ngũ trí thức ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào

Để trở thành trí thức thực thụ, người TTN phải trải qua những giai đoạn giáo dục, đào tạo từ các bậc học phổ thông đến đại học, sau đại học. Mỗi một bậc học đều để lại những dấu ấn quan trọng trong việc hình thành nhân cách, đạo đức, trí tuệ và năng lực hành động của người trí thức. Do vậy, mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, phẩm chất, năng lực của người thầy, môi trường giáo dục, điều kiện đảm bảo các hoạt động giáo dục, đào tạo đều là những yếu tố tác động trực tiếp đến thành, bại của một nền giáo dục, quyết định chất lượng đầu vào của đội ngũ trí thức, TTN. Thực hiện tốt khẩu hiệu của một nền giáo dục phổ thông “Tiên học lễ, hậu học văn”, “Học để làm người trước khi làm nghề” sẽ góp phần quan trọng trong việc hình thành được

một đội ngũ trí thức giàu nhân cách, có đạo đức, trung thực, nhân nghĩa, trách nhiệm, gắn bó với dân tộc, trung thành với Tổ quốc và nhân dân. Một chương trình giáo dục khoa học, hợp lý kết hợp hài hòa tri thức từ nền văn hóa dân tộc và tri thức nhân loại, thích ứng với từng đối tượng học tập, tất yếu hình thành đội ngũ trí thức, TTN có trí tuệ cao, đủ năng lực tiếp cận và sáng tạo trong hoạt động chuyên môn. Năng lực và phẩm giá của đội ngũ giáo viên/giảng viên luôn ảnh hưởng lớn đến hình thành nhân cách của học sinh, của những người trí thức, TTN tương lai. Một môi trường giáo dục - đào tạo nhân văn, dân chủ, kỷ cương luôn đề cao, tôn vinh Người Thầy, tôn trọng học sinh, sinh viên là điều kiện cần thiết tạo sự gắn bó, nuôi dưỡng tâm hồn, cảm hứng học tập, thúc đẩy sáng tạo trong nhà trường.

Dưới chế độ XHCN, giáo dục - đào tạo luôn được Đảng, Nhà nước Lào đặc biệt quan tâm. Nhận thức sâu sắc vị trí, vai trò của GD-ĐT đối với phát triển nguồn nhân lực nói riêng, phát triển KT-XH của đất nước, Đảng, Nhà nước Lào đã ban hành và lãnh đạo thực hiện nhiều chủ trương, chính sách lớn phát triển giáo dục, đào tạo theo quan điểm “Giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu”. Thực tiễn cho thấy, bất chấp mọi khó khăn, thách thức trong kháng chiến, kiến quốc, nền giáo dục, đào tạo nước Lào đã không ngừng phát triển, đạt nhiều thành tựu to lớn, góp phần xây dựng nên một đội ngũ trí thức, TTN cách mạng có nhiều đóng góp quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Có thể nói một nền giáo dục mới, cách mạng đã đặt nền móng vững chắc cho xây dựng, phát triển, phát huy đội ngũ trí thức, TTN cách mạng gắn bó với Nhân dân, dân tộc có phẩm chất chính trị, đạo đức vững vàng, có trí tuệ, bản lĩnh và tràn đầy khát vọng cống hiến.

Tuy nhiên, cũng cần thấy rằng trong những năm gần đây trong giáo dục, đào tạo đang có không ít bất cập gây bức xúc xã hội. Văn kiện Đại hội XI của Đảng NDCM Lào đã chỉ rõ: “Chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo chưa cao. Hệ thống giáo dục và đào tạo chưa đảm bảo tính đồng bộ và liên thông giữa các trình độ, các phương pháp giáo dục và đào tạo. Nội dung giáo dục và đào tạo còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành. Đào tạo vẫn thiếu gắn kết

với nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh và nhu cầu của thị trường lao động. Chưa chú trọng đúng mức đến phát triển phẩm chất và kỹ năng của người học. Giáo dục “làm người”, đạo đức, lối sống còn bị xem nhẹ...” [85, tr.75]. Những bất cập như vậy đang tác động tiêu cực đến chất lượng đội ngũ trí thức, TTN ở CHDCND Lào trong tương lai, nếu không có các giải pháp khắc phục quyết liệt.

Kết luận chương 2

Trí thức nữ Lào là những phụ nữ có trình độ học vấn cao, lao động trí óc, có tính chất sáng tạo và phức tạp, tạo ra những sản phẩm tinh thần, vật chất có giá trị cao cho xã hội. Nhìn từ chiều cạnh giáo dục, họ là những người có học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, giỏi kỹ năng, giàu kinh nghiệm. Họ là một bộ phận quan trọng của đội ngũ trí thức cả nước. Nhìn từ chiều cạnh giới tính, họ vừa là bộ phận tiêu biểu về trí tuệ của phụ nữ Lào, đồng thời là những người vợ, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người có vai trò vô cùng quan trọng đối với sự nghiệp trồng người và xây dựng gia đình bền vững. Trong phạm vi Chương 2, dựa trên cơ sở tổng quan tài liệu ở Chương 1, tác giả đã làm rõ một số nội dung:

Thứ nhất, nhận diện vai trò của TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay TTN, theo đó TTN có vai trò quan trọng trong việc xây dựng những luận cứ khoa học góp phần quan trọng vào hoạt động tư vấn, phản biện, hoàn thiện chủ trương, chính sách về CNH, HĐH đất nước của Đảng, Nhà nước Lào; trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH, HĐH; chủ động nghiên cứu, sáng tạo, truyền bá trí thức góp phần thúc đẩy quá trình CNH, HĐH đất nước Lào; tiếp nối, phát huy truyền thống dân tộc đội ngũ trí thức đã có đóng góp quan trọng vào sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc.

Thứ hai, làm rõ quan niệm phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình CNH, HĐH đất nước ở CHDCND Lào là một quá trình tổng hợp của các phương thức, nội dung có mục đích, hợp quy luật của các chủ thể đến đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, nhằm làm cho vai

trò của đội ngũ này ngày càng gia tăng, nâng cao hiệu quả hơn trong quá trình CNH, HĐH đất nước. Chỉ rõ chủ thể, phương thức và các nội dung phát huy: phát huy vai trò của đội ngũ TTN Lào trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào.

Thứ ba, làm rõ những nhân tố chủ quan và khách quan tác động đến quá trình phát huy vai trò của TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào, cụ thể: về những yếu tố khách quan có sự tác động của văn hóa truyền thống, điều kiện tự nhiên, trình độ dân trí và sự nỗ lực của bản thân TTN; quá trình hội nhập quốc tế, kinh tế tri thức, khoa học và công nghệ. Về những nhân tố chủ quan: tác động của yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức; tác động của chính sách giáo dục và đào tạo; tác động của cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước Lào.

Chương 3

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. SỐ LƯỢNG VÀ CƠ CẤU CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

3.1.1. Về số lượng của đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Sự hình thành và phát triển của đội ngũ TTN Lào là kết quả của những chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước Lào về đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng trong từng giai đoạn lịch sử của đất nước. Trong những năm qua, với quy mô giáo dục có sự phát triển nhanh chóng, đã tạo nên sự phát triển về số lượng đội ngũ trí thức nữ. Theo đó, số lượng TTN ở Lào nếu như năm 2010 chỉ có 18.685 người năm chiếm 14,5% tổng số lao động có trình độ đại học trở lên thì đến năm 2015 đã tăng lên 100.603 người chiếm 16,7% năm 2015 và tăng lên 121.432 người chiếm 18,9% năm 2020 (tổng là 642.497 người) [72, tr.4-5]. Như vậy, theo các số liệu cho thấy, trong giai đoạn 2010 - 2020 ở CHDCND Lào lực lượng TTN đã có sự gia tăng về số lượng và tỷ lệ % trong đội ngũ trí thức cũng có sự gia tăng (mặc dù chưa nhanh và chưa nhiều). Cụ thể, trong phạm vi luận án tác giả do nguồn thông tin hạn hẹp nên chỉ thu thập được số lượng trí thức nữ trên một số lĩnh vực cơ bản sau đây:

* *Trong lĩnh vực chính trị.* Theo số liệu của Vụ Quản lý cán bộ - công chức Bộ Nội vụ Lào trong năm 2020 số lượng cán bộ, công chức nữ của Lào có 83.852 người trong tổng số 178.821 người chiếm 46,89%, trong đó lực lượng cán bộ nữ có trình độ từ đại học trở lên là 59.831 người chiếm 33,51%. Đến năm 2022 tổng số cán bộ nữ của CHDCND Lào giảm xuống còn 83.066 người trong tổng số 175.058 người (sự giảm đi về số lượng cán bộ, công chức Lào trong những năm gần đây là kết quả của việc tinh bản biên chế, sắp xếp

lại bộ máy chính quyền theo hướng tinh, gọn ở tất cả các cấp từ trung ương tới cơ sở). Trong đó, lực lượng cán bộ, công chức nữ có trình độ đại học trở lên là 29.427 người chiếm 35,42%. Như vậy, số lượng TTN trong đội ngũ cán bộ, công chức Lào có xu hướng tăng nhẹ trong những năm gần đây.

* *Trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo:* số lượng trí thức trong đó có trí thức nữ đều có xu hướng gia tăng. Ở Lào hiện có 12 trường cao đẳng, đại học với số lượng cán bộ, giảng viên là 1.909 người trong đó đội ngũ cán bộ, giảng viên nữ là 261 người chiếm 13,67%. Số lượng nữ có học hàm Giáo sư là 3 người (chiếm 8,57%); Phó giáo sư là 41 người (chiếm 11,3%); trình độ tiến sĩ là 128 người (chiếm 17,7%) và cử nhân, thạc sĩ là 129 người (chiếm 24,2%). Một số lượng khá ít trong so sánh với đội ngũ trí thức nam hiện nay ở CHDCND Lào.

* *Trong lĩnh vực y tế:* hiện nay trên phạm vi cả nước Lào có khoảng 4.500 bác sĩ, 5.100 y sĩ, 5.600 y tá, 8.000 nữ hộ sinh, 1.350 dược sĩ cao cấp, 2.100 dược sĩ trung cấp, 1.110 dược tá làm việc tại 120 bệnh viện và các cơ quan y tế. Theo đó, số lượng cán bộ y tế theo đầu người ở CHDCND Lào vẫn ở mức rất thấp so với các nước trong khu vực. Tính từ năm 2010 cho đến nay, số lượng trí thức nữ phục vụ trong lĩnh vực y tế tuy có gia tăng nhưng vẫn rất chậm, cụ thể: chỉ có hơn 1.500 bác sĩ nữ chiếm 33,33%, 2.200 y sĩ nữ chiếm 43,13%, dược sĩ cao cấp là 370 chiếm 27,40%, dược sĩ trung cấp là 740 người chiếm 35,2% và 420 dược tá chiếm 37,83% [96].

* *Trong lĩnh vực khoa học và công nghệ.* Tính đến thời điểm 31/12/2021, toàn nước Lào có 17.345 người tham gia hoạt động nghiên cứu, phát triển khoa học và công nghệ trong đó nữ là 5.345 người chiếm 30,81%, số lượng nữ làm công tác nghiên cứu chuyên nghiệp tại các viện, trung tâm nghiên cứu là 2.113 người. Xét theo chức năng làm việc, TTN nghiên cứu và phát triển trong lĩnh vực này được phân bổ như sau: 3.225 người làm chức năng nghiên cứu (có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên), 1.113 người làm chức năng kỹ thuật, 345 người làm cán bộ hỗ trợ nghiên cứu và 662 người làm chức năng khác [71]. Đội ngũ TTN làm công tác quản lý khoa học và

công nghệ được chia thành 3 nhóm cơ bản: làm công tác tại Bộ Khoa học và công nghệ khoảng hơn 100 người, làm công tác chuyên môn tại các vụ (ban) khoa học công nghệ và tại các bộ/ngành (có khoảng 150 người) và làm công tác quản lý tại các sở khoa học và công nghệ của các tỉnh/thành phố ở cả nước Lào là hơn 200 người [76, tr.41].

* *Trong lĩnh vực kinh tế*, đội ngũ TTN lao động trong lĩnh vực kinh tế về cơ bản cao hơn so với các lĩnh vực khác, theo đó TTN trong lĩnh vực này bao gồm cả lực lượng lao động/công tác ở các cơ quan, đơn vị, tổ chức tài chính, ngân hàng. Tính đến hết năm 2020, cả nước Lào có khoảng 40,0% nguồn nhân lực nữ có trình độ từ cử nhân trở lên. Riêng các doanh nghiệp của Nhà nước Lào có khoảng 10% tổng số trí thức nữ của cả nước, đội ngũ TTN lao động trong các loại hình kinh tế tư nhân chiếm 6,5%. Tính đến hết năm 2021, tỷ lệ TTN lao động trong lĩnh vực nông, lâm và thủy sản là hơn 53%, khu vực công nghiệp và xây dựng là 19% và khu vực dịch vụ là 28%. Trong số này lực lượng qua đào tạo là 16,5% [98].

Số lượng TTN Lào làm việc ở nước ngoài. Hiện nay, nước Lào có khoảng hơn 20.000 người trí thức Lào ở nước ngoài, trong đó nữ là hơn 7.000 người chiếm hơn 29%. Số lượng TTN Lào ở nước ngoài hiện nay sống và làm việc chủ yếu ở các nước phát triển như Hoa Kỳ, Pháp, Canada, Nga và Ôxtrâyliia, và một bộ phận đang học tập, nghiên cứu ở Việt Nam, Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc,... đây chủ yếu là lực lượng sau khi tốt nghiệp trung học phổ thông hoặc tốt nghiệp đại học ở trong nước có học bổng của Nhà nước, hoặc tự tìm kiếm được học bổng theo các chương trình, dự án đào tạo nguồn nhân lực của các tổ chức quốc tế, các tổ chức phi chính phủ trên thế giới cho Lào trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội [95, tr.35]. Đội ngũ TTN Lào đang học tập, lao động ở nước ngoài đã và đang có những đóng góp quan trọng trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế đất nước. Do đó, cần thiết phải phát huy vai trò của đội ngũ này trong việc tư vấn hoạch định chính sách phát triển đất nước, đồng thời cũng là cầu nối giữa chuyên gia nước ngoài với các nhà khoa học trong nước Lào trong các hoạt động nghiên cứu

khoa học, đào tạo, khuyến khích tài năng trẻ, chuyển giao công nghệ, tham gia các chương trình hợp tác quốc tế của CHDCND Lào.

3.1.2. Về cơ cấu của đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

** Cơ cấu độ tuổi, giới tính.*

Đội ngũ TTN ở Lào tính từ độ tuổi 45 trở xuống, tốt nghiệp trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm một tỷ lệ rất lớn trong tổng số đội ngũ TTN hiện nay. Năm 2015, toàn nước Lào có 18.685 nữ có trình độ từ đại học trở lên, trong đó có 2.489 tiến sĩ, hơn 5.500 thạc sĩ và độ tuổi bình quân của lực lượng này là 40,5. Tuy vậy, hơn 60% tiến sĩ nữ đã ở độ tuổi trên 50, trên 20% ở độ tuổi từ 40-49, độ tuổi 20-29 chiếm 17,5% và độ tuổi từ 20-29 chiếm khoảng 2,5% [73]. Mặc dù số lượng tiến sĩ khá đông so với tổng TTN nhưng tỉ lệ % nữ có học vị tiến sĩ được phong hàm Phó giáo sư và Giáo sư của nữ rất ít, trong toàn bộ giai đoạn 2002 đến năm 2020, số lượng nữ được phong hàm Giáo sư chỉ có 3 người, số lượng được phong hàm Phó Giáo sư là 41 người. Trong tương quan với trí thức nam về tỷ lệ được phong hàm giáo sư và phó giáo sư của TTN rất thấp, cụ thể trong giai đoạn 2002- 2022 trong tổng số 361 tiến sĩ đủ điều kiện đạt chức danh Phó giáo sư nữ chỉ có 41 người chiếm 15,7% và 32 người đủ điều kiện đạt chức danh Giáo sư nữ chỉ có 3 người chiếm 8,57% (xem bảng 3.1).

Bảng 3.1: Số lượng nữ được công nhận đủ tiêu chuẩn chức danh giáo sư và phó giáo sư trong các năm 2002, 2006, 2008, 2009, 2012, 2021 và 2022

ở Lào

Năm	Phó Giáo sư		Giáo sư	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2002	33	4	3	0
2006	61	7	1	1
2008	62	11	8	0
2009	26	9	6	0
2012	41	10	8	1
2021	84	0	6	1
2022	13	0	0	0
Tổng	320	41	32	3

Nguồn: Bộ Giáo dục và Thể thao Lào (2022)

** Cơ cấu ngành nghề đào tạo của đội ngũ trí thức nữ.*

Đội ngũ TTN nữ Lào đang làm việc ở nhiều ngành nghề và lĩnh vực khác nhau trong xã hội, trong đó tập trung ở 4 nhóm ngành nghề lớn, cụ thể: trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, trong lĩnh vực chính trị: cán bộ, công chức của các cấp từ Trung ương tới địa phương; lĩnh vực kinh tế và trong ngành y tế. Tuy nhiên, cơ cấu ngành nghề được đào tạo của đội ngũ TTN ở Lào hiện nay cũng có 2 lực lượng khá khác biệt. Nếu như lực lượng TTN được đào tạo trong nước chủ yếu được đào tạo trong các lĩnh vực như nông, lâm, thủy sản, dịch vụ và công nghiệp đang lao động chủ yếu ở các thành phần kinh tế tư nhân thì lực lượng TTN đang lao động trong các cơ quan nhà nước, các thành phần kinh tế nhà nước lại chủ yếu đào tạo ở nước ngoài gắn với lĩnh vực công tác.

Cụ thể, số lượng TTN đào tạo ở trong nước chiếm khoảng hơn 60% TTN của cả nước Lào, trong đó được đào tạo về ngành nông, lâm, thủy sản chiếm khoảng hơn 30%, ngành công nghiệp khoảng gần 20%, ngành dịch vụ, buôn bán chiếm khoảng 30% và còn lại là các ngành nghề khác. Số lượng TTN đào tạo ở nước ngoài chiếm gần 40% lượng TTN thì chủ yếu là lực lượng đang công tác ở các cơ quan, bộ máy chính quyền từ Trung ương tới địa phương chiếm khoảng hơn 80% còn lại gần 20% là đang công tác, lao động tại các thành phần, doanh nghiệp thuộc sở hữu của Nhà nước [74].

Quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào đã làm cho cơ cấu của đội ngũ trí thức nói chung, TTN nói riêng có nhiều chuyển biến tích cực, phù hợp. Theo đó, tỷ lệ lao động nữ có trình độ đại học tăng khá nhanh, từ 5,7% của năm 2009 lên 11,3% cả năm 2014 và cho đến năm 2020 thì số lượng nữ có trình độ đại học đã tăng lên là 18,9%. Tỷ trọng lao động nữ được đào tạo đại học trở lên trong những ngành thương mại, dịch vụ cao hơn ngành sản xuất. Thể hiện rõ nét cho xu hướng này là khu vực hành chính, sự nghiệp: tỷ lệ nữ lao động có trình độ đại học là hơn 30%, trên đại học là khoảng 14% (tăng 14,5% và 4,5% so với năm 2010). Có một số lượng lớn TTN ở Lào hiện tập trung các ngành khoa học và công nghệ, dịch vụ hành chính, hỗ trợ, tham gia trong lĩnh vực chính trị (số lượng nữ tham gia chính trị là 83.066). Đối với

khu vực doanh nghiệp chủ yếu là các ngành: thông tin truyền thông, hoạt động tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, các hoạt động chuyên môn thuần. Trong khi đó, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo tuy đang cần nhiều lao động, trí thức nhưng nhìn chung trí thức và TTN nhưng chỉ có 12,5% lực lượng đã qua đào tạo từ đại học trở lên trong lĩnh vực này, trong đó nữ chỉ chiếm 31%. Đây là lý do của việc Lào là một nước có lợi thế về ngành nông nghiệp, thủy sản, đặc biệt là lâm nghiệp với nguồn tài nguyên rừng đa dạng, phong phú nhưng các sản phẩm lâm nghiệp của Lào khả năng cạnh tranh với các sản phẩm của Việt Nam, Thái Lan và nhiều nước khác chưa cao.

** Cơ cấu theo vùng, miền.*

Đội ngũ TTN nữ Lào phân bố không đồng đều (tập trung chủ yếu tại các thành phố lớn, các trung tâm đô thị, nơi có nhiều trường cao đẳng, đại học, khu công nghiệp, khu hành chính lớn. Tỷ lệ bình quân TTN ở thủ đô Viêng Chăn là hơn 100 người trên 10.000 dân, cao nhất và gấp 5 lần mức bình quân chung của cả nước Lào [77]. Ở các địa phương miền núi, vùng biên, vùng sâu, vùng xa đội ngũ TTN có trình độ sau đại học gần như là chưa có. Đặc biệt, đội ngũ TTN của các dân tộc ít người ở Lào hiện nay đang chưa có. Trong số hơn 7 triệu người ở Lào, số lượng dân tộc ít người chiếm 1/3 dân số cả nước nhưng lực lượng trí thức, đặc biệt là TTN rất ít, chủ yếu TTN người dân tộc ít người ở CHDCND Lào hiện nay chỉ mới tốt nghiệp đến cao đẳng, đại học và số lượng này cũng chỉ chiếm khoảng dưới 12,0% số lượng trí thức nữ của cả nước. Các tỉnh có số lượng TTN với tỷ lệ thấp là các tỉnh Bắc Lào và các tỉnh Nam Lào.

Như vậy, xét một cách tổng thể về cơ bản cơ cấu trên của đội ngũ TTN ở Lào chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, chưa thể phát huy được hết tiềm lực sẵn có của bản thân TTN nữ, của các vùng, các địa phương. Do đó, phát huy vai trò của đội ngũ TTN ở các vùng, miền đặc biệt là các vùng biên giới, vùng sâu, vùng xa không chỉ là chính sách phát triển trí thức, phát triển chiến lược bình đẳng giới mà còn là giải pháp có tính chiến lược dài hạn nhằm rút ngắn khoảng cách chênh lệch

giữa các vùng miền, hướng tới giảm thiểu bất bình đẳng giới đang tồn tại ở CHDCND Lào hiện nay. Qua đó, góp phần hướng tới thúc đẩy quá trình CNH, HĐH bền vững.

3.2. THÀNH TỰU, HẠN CHẾ PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.2.1. Chủ thể phát huy vai trò

** Về những thành tựu*

Thứ nhất, Đảng NDCM Lào, Nhà nước Lào, các cơ quan, ban ngành từ trung ương tới địa phương đã thường xuyên quan tâm xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức, TTN cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Thường xuyên quan tâm, ban hành các chủ trương, đường lối, cơ chế, chính sách để đội ngũ TTN phát huy tối đa vai trò của mình trong các lĩnh vực của đời sống xã hội; đặc biệt trong giai đoạn đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH Đảng và Nhà nước Lào đã thực sự chỉ đạo xây dựng đội ngũ trí thức, TTN đáp ứng yêu cầu của KH-CN và GD-ĐT trong bối cảnh xây dựng nền kinh tế trí thức. Từng bước khắc phục, tiến tới khắc phục triệt để những hạn chế, bất cập trong công tác bồi dưỡng, đào tạo, quy hoạch, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ TTN với trí thức nam; khắc phục về mặt nhận thức, những tư tưởng trọng nam khinh nữ vẫn còn tồn tại trong xã hội để đội ngũ TTN thực sự phát huy được vai trò của mình trong công tác, sinh hoạt và cống hiến.

Thứ hai, các trường đại học, viện nghiên cứu, cơ sở đào tạo trong cả nước Lào đã kịp thời quan tâm đến hoạt động xây dựng phát triển đội ngũ TTN trong cơ quan, đơn vị. Thường xuyên, kịp thời điều chỉnh những bất cập trong quá trình sử dụng, đãi ngộ đội ngũ TTN để TTN yên tâm lao động, cống hiến hết khả năng của bản thân. Đồng thời chú trọng hơn đến lực lượng nữ sinh viên trong quá trình giảng dạy và nghiên cứu. Kịp thời làm công tác bồi dưỡng, đào tạo, tạo điều kiện để các sinh viên nữ có điều kiện được học tập, trải nghiệm góp phần tạo ra đội ngũ TTN không chỉ gia tăng về số lượng cho nước Lào mà còn củng cố, phát triển cả về chất lượng cho đội ngũ TTN trong

tương lai, đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của quá trình CNH, HĐH đất nước.

Thứ ba, bản thân đội ngũ TTN đã có nhiều cố gắng, nỗ lực trong quá trình lao động, công tác và cống hiến cho sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay. Theo đó, nhiều TTN đã thường xuyên học tập, tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, phương pháp công tác; đã có nhiều TTN ý thức, nhận thức đầy đủ hơn về vị trí, vai trò của bản thân đối với gia đình, cộng đồng, xã hội và đất nước nên đã xác định đúng động cơ, mục tiêu cống hiến của bản thân; có nhiều TTN đã có những cố gắng nỗ lực vượt bậc được đội ngũ trí thức trong và ngoài nước công nhận. Điều này cũng đã tạo điều kiện, khích lệ cổ vũ, động viên đội ngũ TTN nước Lào tự tin hơn vào bản thân, dám nghiên cứu, dám đổi mới sáng tạo trong GD-ĐT, trong nghiên cứu khoa học. Chính những yếu tố này đã tạo ra những đóng góp không hề nhỏ của TTN Lào trong những năm gần đây đối với quá trình CNH, HĐH. Ngoài ra, bằng uy tín, trình độ của bản thân, nhiều TTN ở Lào cũng đã làm tốt vai trò giáo dục, thay đổi nhận thức của gia đình, cộng đồng, xã hội về bình đẳng giới đối với quá trình phát triển KT-XH của đất nước, cũng như sự tiến bộ đối với gia đình và xã hội,... Qua đó đã góp phần tạo ra những tiền đề, điều kiện cho sự phát triển mang tính bền vững hơn ở CHDCND Lào trong những năm qua.

** Về những hạn chế, bất cập.*

Thứ nhất, nhận thức của toàn xã hội nói chung, của một số cấp ủy đảng, chính quyền các cấp nói riêng từ trung ương tới địa phương về vai trò, phát huy vai trò đội ngũ TTN chưa đầy đủ và đúng đắn. Một số cán bộ đảng, chính quyền, đặc biệt là chính quyền địa phương chưa thực sự coi trọng theo họ công tác phát triển, phát huy vai trò của đội ngũ TTN chỉ là nhiệm vụ của các cơ quan ở trung ương, không phải của địa phương, của chính quyền cơ sở. Thậm chí, có người, có lúc nhận thức sai lầm rằng: trí thức, trí thức nữ là tất cả những người có bằng cấp cao, do đó công tác trí thức nữ là đưa cán bộ đi đào tạo để có bằng cấp cao hơn,... Một số cấp ủy đảng, chính quyền chưa

quan tâm đúng mức, lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời về công tác TTN, không quan tâm xây dựng kế hoạch tổng thể, chiến lược đồng bộ, sát hợp, khoa học, có tầm chiến lược về công tác trí thức nữ; chưa tạo điều kiện, môi trường thuận lợi và không khích lệ được đội ngũ trí thức nữ tham gia nghiên cứu, sáng tạo, chuyển giao, đào tạo về KH-CN.

Thứ hai, một số cấp ủy đảng chưa quan tâm đúng mức lãnh đạo công tác phát huy vai trò của TTN trong quá trình CNH, HĐH; việc đôn đốc, kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng NDCM Lào, của Nhà nước Lào về công tác phát huy vai trò của TTN không thường xuyên, kịp thời; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ nữ, TTN chưa thực sự được coi trọng; chưa làm tốt công tác bồi dưỡng, tạo nguồn phát triển đội ngũ TTN trong tương lai. Nhà nước Lào chậm thể chế hoá và triển khai thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng NDCM Lào về công tác phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ vào trong quá trình CNH, HĐH; thiếu những chính sách nhất quán, đồng bộ, lâu dài đối với TTN Lào, thậm chí các cơ chế, chính sách chồng chéo, bất cập còn chưa được khắc phục, sửa đổi; chưa có chính sách cụ thể để bồi dưỡng, đào tạo, sử dụng tài năng phụ nữ, việc thực hiện Chiến lược Bình đẳng giới còn hạn chế.

Thứ ba, nhiều bộ, ngành, địa phương chưa làm tốt trách nhiệm chăm lo, bồi dưỡng, công tác phát huy vai trò của TTN thuộc lĩnh vực được phân công. Việc đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của Hội Liên hiệp Phụ nữ Lào chưa theo kịp sự phát triển của tình hình trí thức nữ nói chung và thực trạng vai trò của trí thức nữ nói riêng; khả năng chi phối và ảnh hưởng của các tổ chức Hội trong TTN chưa sâu rộng, tỉ lệ tập hợp trí thức nữ thấp, tính tiên phong; gương mẫu của cán bộ hội và hội viên chưa cao. Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể nhiều địa phương chưa phối hợp chặt chẽ, chưa tạo được sức mạnh tổng hợp trong công tác phát huy vai trò của trí thức nữ, sự kết hợp giữa gia đình - nhà trường - xã hội trong giáo dục TTN còn rất hạn chế.

Thứ tư, một bộ phận của đội ngũ TTN Lào có năng lực, phương pháp, trình độ còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH

đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế. Sự hạn chế đó trước hết biểu hiện ở sự chủ động, tích cực, ở năng lực lao động sáng tạo, năng lực ứng dụng, chuyển giao tiến bộ KH-CN để giải quyết những vấn đề đặt ra trong quá trình phát triển đất nước nói chung của đội ngũ TTN. Số lượng chuyên gia đầu ngành trong đội ngũ TTN ở CHDCND Lào hiện nay rất thiếu thậm chí gần như không có; lực lượng đội ngũ TTN kế cận còn hụt hẫng; tình trạng thiếu các chuyên gia, các nhà khoa học đầu ngành kéo dài khiến cho năng lực sáng tạo, chất lượng các công trình, đề tài, sản phẩm lao động của TTN chưa đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước. Tình trạng nguồn lực đội ngũ TTN trực tiếp làm nghiên cứu, phát triển và chuyển giao KH-CN, đặc biệt là công nghệ cao, chưa đủ về số lượng, chất lượng và cơ cấu đã tồn tại quá lâu, nên nhiều vấn đề KH-CN đang được đặt ra bức thiết mà không được giải quyết kịp thời, khiến cho xã hội bức xúc. Điều này làm ảnh hưởng khá lớn đến việc nhận thức, đánh giá, sử dụng và phát huy vai trò đội ngũ TTN trong đời sống xã hội. Một bộ phận TTN lại bị hạn chế trong làm việc tập thể, có biểu hiện cục bộ, độc quyền trong nghiên cứu khoa học. Một bộ phận khác, thiếu ý chí phấn đấu, ít cố gắng vươn lên về chuyên môn, thậm chí cơ hội chủ nghĩa, thích làm quan, ngại làm việc KH-CN. Cũng có bộ phận TTN thiếu ý thức trách nhiệm, chạy theo bằng cấp, thiếu trung thực, yếu kém đạo đức nghề nghiệp, chạy theo lợi ích trước mắt,... Tình trạng đó đã làm cho hình ảnh người TTN Lào bị méo mó, xã hội nhận thức lệch lạc về họ, bức xúc với họ và đánh giá sai về họ.

3.2.2. Nội dung phát huy vai trò đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

3.2.2.1. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ Lào trong đóng góp những luận cứ khoa học để tư vấn, phản biện xã hội trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Theo tác giả Hoàng Văn Tuệ:

“Phản biện xã hội là sự phản ánh những dư luận xã hội, ý kiến, kiến nghị và kháng nghị của cộng đồng xã hội, của tập thể, tập đoàn người về một hay nhiều sự việc, vấn đề có liên quan đến lợi ích

chung của cộng đồng, tập thể, tập đoàn người ấy trên cơ sở tổng hợp, phân tích, lập luận (luận giải) khách quan, khoa học, có tính thuyết phục nhằm phân định rõ giữa cái tốt với cái xấu, cái đúng với cái sai, cái khẳng định với cái phủ định, cái được với cái chưa được, cái hoàn thiện với cái cần tiếp tục hoàn thiện... nhằm đáp ứng đúng những yêu cầu do cuộc sống đặt ra, thoả mãn được lợi ích chung của cộng đồng, tập thể, tập đoàn, cũng như của toàn xã hội” [60].

Phản biện xã hội cần có sự tham gia của hai lực lượng, lực lượng thứ nhất là để nói một cách chuyên nghiệp và lực lượng thứ hai là để nghe một cách chuyên nghiệp. Phản biện xã hội là sự tranh luận một cách chuyên nghiệp giữa các lực lượng xã hội với nhau hoặc là với nhà cầm quyền để tạo sự chính xác chính trị của mỗi một hành động có chất lượng chính sách hoặc định hướng, cho nên, nếu không có sự tham gia của hai lực lượng này thì quá trình còn lại là quá trình phản ứng xã hội chứ không phải là phản biện xã hội.

Phản biện xã hội của đội ngũ trí thức, trí thức nữ Lào là quá trình phản ánh, kiến nghị đối với các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước Lào trong quá trình CNH, HĐH trên mọi mặt: hoạch định và tổ chức thực hiện những đường lối, chủ trương, chính sách, quyết định lớn của Đảng về CNH, HĐH, kể cả đối với công tác tổ chức cán bộ; các kế hoạch hoạt động và công tác tổ chức thực hiện những chính sách, các dự án pháp luật, các quyết định lớn của Nhà nước Lào có ảnh hưởng lớn tới môi trường sống, tới lợi ích của nhiều người, cần phải cân nhắc, tính toán thật kỹ lưỡng trước khi tiến hành...

Sứ mệnh lãnh đạo, quản lý mọi mặt đời sống xã hội của đất nước thuộc về Đảng và Nhà nước Lào. Nhiều văn kiện, nghị quyết, dự thảo luật, nhiều quyết sách quan trọng, dự án lớn... đã tranh thủ được ý kiến rộng rãi của các tầng lớp nhân dân, đặc biệt là “tiếng nói” của đội ngũ trí thức nữ. Đại biểu của dân ngày càng phát huy được vai trò và trách nhiệm của mình, phản ánh được ý chí, nguyện vọng và kiến nghị của dân thông qua các phiên chất vấn và trả lời chất vấn tại các kỳ họp Quốc hội; Hội đồng nhân dân các cấp... Sự điều chỉnh kịp thời và triển khai có hiệu quả những quyết sách, dự án lớn đó chẳng

những chứng tỏ “ý Đảng hợp với lòng dân”, mà còn thể hiện “hiệu ứng” tích cực của phản biện của đội ngũ trí thức. Những kết quả đó được thể hiện qua “kênh” công khai, có tổ chức, có chủ đích cụ thể, như việc bảo vệ các chương trình, đề tài khoa học với nhiều cấp độ hội đồng đánh giá, việc thẩm định các kế hoạch, đề án, dự án...

Tình trạng lộng quyền, lạm quyền, quan liêu, tham nhũng; tình trạng “vừa đá bóng vừa thổi còi”, đặt công luận, dư luận xã hội trước “một sự đã rồi”... đang còn nhiều nhức nhối; những yêu cầu phát triển dân trí và thực hiện dân chủ, xây dựng nhà nước pháp quyền và xã hội dân sự, xây dựng và phát triển đất nước, thực hiện CNH, HĐH... Trước yêu cầu của sự nghiệp cách mạng mới đòi hỏi phải tăng cường hơn nữa chất lượng và hiệu quả của hoạt động phản biện xã hội của trí thức. Trong thời gian qua, một hạn chế rất lớn trong hoạt động lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước Lào đó là việc chưa phát huy được vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong xây dựng, hoạch định đường lối, chính sách của đất nước.

Vấn đề của CHDCND Lào trong quá trình CNH, HĐH là cần phải xây dựng một đội ngũ TTN có đủ năng lực, trí tuệ để có thể xây dựng những luận cứ khoa học nhằm hoàn thiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước Lào, đưa đất nước ra khỏi tình trạng nước nghèo, chậm phát triển. Tại sao lại đặt ra vấn đề này? Bởi vì với chất lượng nguồn nhân lực ở Lào chưa thể có đội ngũ trí thức đầu ngành.

Gần đây, việc đóng góp, phản biện xã hội không trên cơ sở đường lối chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước Lào, nói không đi đôi với làm và không thật sự mang tính chất xây dựng của một số TTN đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến hình ảnh của người TTN. Một bộ rơi TTN Lào vào tình trạng tự diễn biến, tự chuyển hóa, là cơ sở để thế lực thù địch dựa vào xuyên tạc, công kích sự nghiệp cách mạng của Đảng NDCM Lào, của Nhân dân Lào.

Hoạt động tư vấn, phản biện, giám định xã hội của TTN là hoạt động minh bạch, dân chủ, công khai, không có thỏa hiệp, được coi như một hành vi có chất lượng khoa học của phê phán. Hoạt động phản biện tốt sẽ góp phần

tạo ra sự đồng thuận cho phát triển, giảm được tối đa những yếu tố trở ngại trong quá trình thực thi các quyết sách. Thực tiễn, hoạt động phản biện là nhiệm vụ khó khăn, phức tạp, thậm chí phải trả giá đắt trên con đường tìm ra chân lý. Cho nên, hoạt động phản biện xã hội rất cần một đội ngũ trí thức có đủ bản lĩnh, đủ dũng khí làm vai trò tổng hợp, phân tích, chọn lọc các ý kiến truyền tải một cách đầy đủ nhất, trung thực nhất đến nơi có thẩm quyền giải quyết. Vậy nên, đòi hỏi đầu tiên của hoạt động tư vấn, phản biện là độc lập, khách quan, khoa học, trung thực.

Hiện nay trên thế giới, hoạt động phản biện xã hội nói chung, hoạt động phản biện đối với các chính sách phát triển KT-XH nói riêng của các quốc gia luôn được coi trọng và thu hút sự tham gia đông đảo của đội ngũ trí thức. Hoạt động phản biện ở các quốc gia được coi là sự giao thoa, tương tác giữa các lực lượng (kinh tế - chính trị - xã hội), trong đó, vai trò của trí thức được coi trọng. Thông qua đội ngũ trí thức này, nhiều khuyết điểm của các kiến tạo chính sách, thể chế, bộ máy quản trị Nhà nước Lào sẽ được khắc phục, nâng cao, góp phần phát triển ý thức về quyền và nghĩa vụ của người công dân, từng bước hình thành môi trường xã hội dân chủ, tiến bộ.

Nhà bác học Lê Quý Đôn của Việt Nam đã từng cảnh báo về năm nguy cơ làm mất nước, trong đó nguy cơ “tham nhũng tràn lan” và “sỹ phu ngoảnh mặt” là điều nguy hại nhất. Trong bối cảnh tình hình thế giới và trong nước Lào còn nhiều khó khăn, phức tạp, nhất là “tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên chưa bị đẩy lùi, có mặt, có bộ phận còn diễn biến tinh vi, phức tạp hơn; tham nhũng, lãng phí, tiêu cực vẫn còn nghiêm trọng, tập trung vào một số đảng viên có chức vụ trong bộ máy nhà nước” [85, tr.31]. Trước tình hình đó, Mặt trận Tổ quốc Lào đã tập hợp các trí thức cống hiến cho đất nước trên cơ sở trân trọng trí thức, sử dụng nhiều ý kiến đóng góp của trí thức hơn. Thông qua tổ chức hội của mình là Hội Liên hiệp các Hiệp hội Khoa học - Kỹ thuật Lào là thành viên của Mặt trận Tổ quốc Lào, đội ngũ trí thức đã tích cực tham gia vào các hoạt động phản biện xã hội. Với tinh thần yêu nước và trách nhiệm

trước vận mệnh của quốc gia, dân tộc, đội ngũ TTN Lào đã nêu cao ý thức trách nhiệm công dân, đã đóng góp sức lực, trí tuệ vào nhiệm vụ chung của đất nước. Họ tham gia tích cực vào hoạt động tư vấn, phản biện và giám định xã hội, góp phần ý kiến của mình vào các vấn đề mang tính chất “quốc kế, dân sinh”. Họ tích cực đấu tranh bảo vệ các giá trị tốt đẹp của cuộc sống khi bị vi phạm, không để cho chủ nghĩa cơ hội, tác động tiêu cực có cơ hội len lỏi vào đời sống xã hội.

Hoạt động phản biện là nhân tố cơ bản để nâng cao vị trí của trí thức trong bối cảnh hội nhập, phát triển KH-CN. Phản biện giúp tìm ra chân lý, là cơ sở để phát triển bền vững của đất nước, nêu cao tinh thần: trách nhiệm của người làm khoa học không chỉ nghiên cứu, sáng chế ra những sáng chế, phát minh mới mà còn đóng vai trò tích cực trong hoạt động phản biện xã hội. Đội ngũ trí thức phải nói lên tiếng nói khoa học mà tiếng nói đó là trách nhiệm, là lương tâm với Tổ quốc, với đồng bào. Thực tế cho thấy, có rất nhiều dự án từ trung ương đến địa phương nhờ sự phản biện của đội ngũ trí thức, các nhà khoa học đã cung cấp luận cứ khoa học và thực tiễn giúp các cấp có thẩm quyền xem xét, kịp thời điều chỉnh, bổ sung những sai sót trước khi quyết định triển khai nhiều dự án trọng như các dự án phát triển Thủy điện như Xekamane 1, Xekamane Xansay và Xekamane 3, dự án Sân golf Long Thành; Dự án đầu tư của Tập đoàn Viettel tại Lào; Khách sạn Vientiane Plaza; Khách sạn Muong Thanh; Khách sạn Crown Plaza; và nhiều các dự án thuộc lĩnh vực ngân hàng...

Bên cạnh việc tham gia tích cực và có hiệu quả vào hoạt động phản biện Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể, đội ngũ TTN Lào còn chủ động ứng cử, đề cử vào các chức danh của Đảng, Nhà nước Lào nhằm tham gia, giám sát hoạt động của bộ máy Nhà nước, của cán bộ, đảng viên. Đồng thời, đội ngũ TTN Lào đã kịp thời phản ánh đúng đắn, đầy đủ đường lối CNH, HĐH thông qua các hoạt động: hoạch định chủ trương của Đảng, Nhà nước Lào về CNH, HĐH gắn với phát triển KTTT và hội nhập kinh tế quốc tế; xây dựng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, tránh tình trạng

thừa thầy thiếu thợ; đề xuất, góp ý, kiến nghị xây dựng các khu công nghiệp, khu chế xuất hợp lý; đảm bảo an sinh xã hội cho người dân khi phát triển CNH, HĐH. Thông qua các hoạt động đó, đội ngũ TTN Lào đã kịp thời phát hiện, lên án, ngăn chặn các hành vi tiêu cực trong thực hiện CNH, HĐH đất nước.

3.2.2.2. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ Lào trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước

Theo quan điểm duy vật lịch sử và chủ nghĩa duy vật biện chứng, nguồn gốc của mọi sự vận động, phát triển xã hội, lịch sử nhân loại nói chung và các lĩnh vực trong đời sống xã hội nói riêng, suy đến cùng, đều bắt đầu từ sự phát triển của lực lượng sản xuất. Trong lực lượng sản xuất, người lao động là nhân tố có ý nghĩa quyết định nhất. C.Mác đã từng khẳng định: *"Trong tất cả những công cụ sản xuất, thì lực lượng sản xuất hùng mạnh nhất là bản thân giai cấp cách mạng"* [36, tr.257]. V.I.Lênin cũng nhấn mạnh: *"Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân, là người lao động"* [26, tr.430]. Trong đội ngũ người lao động, trí thức là lực lượng tinh hoa. Với ý nghĩa đó, nếu trí thức không phát triển thì quá trình CNH, HĐH gặp rất nhiều khó khăn, thậm chí là không thể thực hiện được.

Đội ngũ TTN Lào không chỉ trực tiếp đề xuất các luận cứ khoa học làm cơ sở cho các quyết sách đúng đắn của Đảng, Nhà nước Lào về con đường, mô hình và bước đi của quá trình CNH, HĐH, mà còn là lực lượng trực tiếp đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cho quá trình này. Để góp phần tích cực vào việc thực hiện mục tiêu phấn đấu sớm đưa nước Lào cơ bản trở thành quốc gia có nền công nghiệp theo hướng hiện đại như Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI (2021) với chủ trương tạo ra nguồn lao động ở CHDCND Lào càng phải là nguồn lao động chất lượng cao, được đào tạo kỹ lưỡng với kỹ năng, kỹ xảo và tinh thông nghề nghiệp; lao động có trách nhiệm, có kỷ luật, tính chuyên nghiệp cao: *"Bồi dưỡng, phát triển giai cấp công nhân cả về số lượng và chất lượng; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động"* [85, tr.160].

Thực hiện định hướng và mục tiêu trên, cùng với trí thức cả nước, đội ngũ TTN Lào đã và đang đóng vai trò trực tiếp và có ý nghĩa quyết định, đặc biệt là TTN ngành giáo dục, là những người trực tiếp đề xuất, góp ý, biên soạn chương trình, nội dung giáo dục các cấp, từ giáo dục phổ thông đến giáo dục trung cấp, cao đẳng và đại học. Có thể nói, chất lượng của nguồn nhân lực trong sự nghiệp CNH, HĐH, trước hết phụ thuộc vào chất lượng của chương trình, nội dung giáo dục các cấp, bao hàm cả giáo dục cơ bản và giáo dục chuyên ngành. Hơn thế nữa, đội ngũ TTN Lào còn trực tiếp truyền đạt, giáo dục cho người học những tri thức quan trọng không thể thiếu của sự nghiệp CNH, HĐH. Nếu người truyền đạt, giáo dục thiếu tâm huyết, không có phương pháp và tri thức khoa học chuyên sâu thì họ khó có thể có được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đòi hỏi. Và như vậy, chắc chắn sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến bước đi, nhịp độ của quá trình CNH, HĐH đất nước. Cho nên, quá trình đổi mới nói chung và trong tiến trình CNH, HĐH nói riêng, Đảng NDCM Lào luôn khẳng định: “Giáo dục là quốc sách hàng đầu. Phát triển GD&ĐT nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài” [85, tr.114]. Đó cũng là khẳng định về vai trò quan trọng của TTN Lào nói chung và TTN ngành giáo dục Lào nói riêng.

Hàng năm, đội ngũ TTN Lào đóng vai trò “máy cái” đã đào tạo ra hàng ngàn thạc sĩ, cử nhân, kỹ sư, công nhân lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, để cung cấp cho sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Họ không ngừng đề xuất và thực hiện nhiều mô hình học tập, nghiên cứu sáng tạo nhằm phát triển tối đa chất lượng nguồn nhân lực. Hàng năm, đội ngũ trí thức nữ đào tạo hàng chục nghìn lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao cho đất nước. Riêng năm học 2020-2021, tổng quy mô sinh viên đại học mà đội ngũ trí thức, trí thức nữ tham gia đào tạo là 98.879 sinh viên [68].

Cùng với xu hướng chung của nhân loại và đòi hỏi của quá trình CNH, HĐH đất nước, yêu cầu cần thiết trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đội ngũ trí thức nữ Lào đã không ngừng tham gia xây dựng, hoàn thiện nội dung chương trình đào tạo ngành nghề mới. Trong những năm

gần đây, các trường đại học tập trung chủ yếu vào các nhóm ngành kỹ thuật, công nghệ kỹ thuật, máy tính và công nghệ thông tin, khoa học xã hội và hành vi, kinh doanh quản lý, pháp luật quốc tế;... Tính riêng đầu năm 2016 đến 31/7/2017, tổng số ngành mở mới ở trình độ đại học là 84 ngành khoa học mới và cơ bản phù hợp với xu thế phát triển chung trên thế giới [68].

Bên cạnh đó, đội ngũ TTN Lào còn tích cực hợp tác quốc tế về giáo dục để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước. Theo thống kê của Cục Đầu tư nước ngoài, tính đến ngày 31/12/2020, CHDCND Lào có hơn 40 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, chiếm 1,3% tổng số dự án và chiếm 0,5% tổng số vốn FDI tại Lào. Việc xếp gần như “xếp cuối” trong thu hút đầu tư FDI cho thấy khoảng trống trong đầu tư giáo dục đào tạo, nhưng cũng là cơ hội đầu tư rất lớn vào lĩnh vực này.

Trong thời gian tới, đội ngũ TTN Lào tiếp tục tham gia khoảng 100 chương trình liên kết đào tạo quốc tế về các chương trình đào tạo kỹ sư chất lượng cao, chương trình đào tạo kỹ sư, cử nhân tài năng, chương trình tiên tiến do các trường đại học trong cả nước triển khai. Trong quá trình đó, có khoảng 20 chương trình tiên tiến ở 23 cơ sở đào tạo; 16 chương trình kỹ sư chất lượng cao theo tiêu chuẩn của Cộng hòa Pháp ở 04 cơ sở đào tạo; 50 chương trình đào tạo theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp (POHE) và gần 40 chương trình chất lượng cao ở các cơ sở đào tạo khác.

Trong lĩnh vực đào tạo nghề, nhất là tin học và ngoại ngữ, đội ngũ TTN Lào đã tích cực tham gia vào các dự án nên đa số được triển khai nhanh, tạo được uy tín với học viên và góp phần nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực (chứng chỉ quốc tế IC3, MOS). Nhờ vậy, Lào đã đào tạo và giúp cho người lao động có cơ hội việc làm, nâng cao thu nhập, tạo điều kiện nâng cao chất lượng đội ngũ lao động xuất khẩu ra nước ngoài, cũng như vào các khu chế xuất, khu công nghiệp và tăng khả năng được đào tạo ở nước ngoài, giúp cho người Lào tiến nhanh hơn trong quá trình hội nhập khu vực và quốc tế.

Trong mọi thời đại, trí thức luôn là nền tảng tiến bộ xã hội, đội ngũ trí thức nữ là lực lượng nòng cốt sáng tạo và truyền bá tri thức. Ngày nay, trước

yêu cầu đặt ra của sự phát triển mạnh mẽ của KH-CN và của nền kinh tế tri thức, đội ngũ trí thức nữ Lào đang từng bước đa dạng hóa các phương thức tự học tập, nghiên cứu, chủ động tích lũy kiến thức, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học. Trong hoạt động chuyên môn, đội ngũ trí thức nữ đã bám sát sự phát triển của đất nước và trên cơ sở ý thức rõ vị trí, vai trò của mình họ phải thường xuyên nêu cao tinh thần trách nhiệm, tích cực tích lũy kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn công tác. Có vậy, họ mới có thể tiếp thu được những tri thức khoa học tiên tiến, hiện đại của thế giới để truyền đạt cho sinh viên các trường đại học, cao đẳng ở trong nước.

Tri thức của nhân loại ngày càng tăng theo cấp số nhân, để tránh tụt hậu so với các nước trong khu vực và thế giới, đội ngũ trí thức, nhất là trí thức nữ đã tích cực tiếp thu thành tựu mới về phát minh, sáng chế, sáng tạo của các nước. Trong khả năng, điều kiện triển khai còn nhiều hạn chế (tài chính hạn hện, phòng thí nghiệm lạc hậu; năng lực triển khai còn nhiều bất cập) song với sự nỗ lực không ngừng, đội ngũ trí thức Lào đã triển khai thành công nhiều công trình KH-CN phù hợp với điều kiện cụ thể của CHDCND Lào.

3.2.2.3. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ Lào trong nghiên cứu, sáng tạo khoa học góp phần thúc đẩy quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước

Cùng với đội ngũ trí thức nói chung, đội ngũ TTN Lào là lực lượng cơ bản đóng vai trò chủ yếu, then chốt trong việc nghiên cứu, đề xuất và hướng dẫn triển khai thực hiện các đề tài, công trình khoa học, công nghệ nhằm không ngừng đẩy mạnh tiến trình CNH, HĐH đất nước Lào theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Vì thế, khi đề cập vai trò to lớn của khoa học đối với tiến trình phát triển của lịch sử nhân loại và cách mạng, Ph.Ăngghen đã nhắc lại luận điểm của C.Mác khẳng định: “*Khoa học là một động lực lịch sử, là một lực lượng cách mạng*” [38, tr.662]. Song, mức độ, phạm vi tác động, thúc đẩy của động lực đó như thế nào, có thể nói phụ thuộc chủ yếu vào tâm huyết, trí tuệ của đội ngũ trí thức nữ. Vì thế, CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay, đồng thời phải thực hiện hai nhiệm vụ cực kỳ to lớn: chuyển biến từ nền kinh tế nông nghiệp sang nền

kinh tế công nghiệp và từ nền kinh tế công nghiệp sang nền KTTT. Hai nhiệm vụ này có quan hệ mật thiết với nhau. Và, lực lượng chủ yếu thực hiện hai nhiệm vụ đó là những người trí thức, trí thức nữ. Điều đó, một mặt, đòi hỏi họ phải không ngừng nâng cao năng lực trí tuệ, phẩm chất đạo đức để có đủ nhiệt tâm, năng lực nghiên cứu, tìm hiểu, đáp ứng được những nhu cầu của thực tiễn, góp phần lý giải thỏa đáng nhiều vấn đề cấp bách của cuộc sống xã hội; mặt khác, họ phải tiếp cận những tri thức mới của thời đại do quá trình hội nhập quốc tế mang lại để phát huy lợi thế so sánh của đất nước, rút ngắn khoảng cách giữa Lào với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới. Những đòi hỏi trên với đội ngũ trí thức nữ Lào khá nặng nề song cũng hết sức vẻ vang. Có thể nói, tiêu chuẩn quan trọng nhất để đánh giá đội ngũ trí thức, trí thức nữ Lào chính là mức độ đáp ứng của họ đối với những đòi hỏi ấy. Thực chất đó là những chất lượng, hiệu quả KT-XH của các đề tài, công trình khoa học được đội ngũ trí thức nữ Lào đề xuất, đồng thời triển khai để phục vụ thực tiễn.

Nhìn lại kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ trong thời gian qua, có thể nói, đội ngũ trí thức nữ Lào đã có những đóng góp to lớn cho sự phát triển KT-XH nói chung và quá trình CNH, HĐH nói riêng. Theo thống kê của Vụ Khoa học - Công nghệ và Môi trường, từ năm 2017 đến 2021, các trường đại học của Lào trí thức nữ có 101 bài báo khoa học được đăng trên tạp chí ở nước ngoài. Số lượng bài được đăng trên tạp chí trong nước là 1.085 bài. Giai đoạn 2016 - 2020, các viện nghiên cứu và hệ thống các trường đại học, cao đẳng đã thực hiện 28 đề tài, nhiệm vụ cấp nhà nước; 100 chương trình, đề tài, dự án cấp bộ và hàng trăm đề tài, nhiệm vụ KH-CN cấp cơ sở. Tổng số công bố KH-CN của Lào trong CSDL Web of Science giai đoạn 2016 - 2020 là 1.953 bài báo trong đó gần 40% là của trí thức nữ. Năm 2020, lần đầu tiên Lào đã có số công bố khoa học được xử lý vào CSDL Web of Science vượt ngưỡng 500 bài/năm và đạt đến 537 bài (tăng 13,7% so với năm trước đó), gấp gần hai lần so với năm đầu tiên của giai đoạn [70].

Một trong những nguyên nhân của thực trạng trên là do nguồn tài chính đầu tư cho hoạt động KH-CN của CHDCND Lào vẫn còn thấp. Trung bình

quân cả giai đoạn 2016 - 2020 chỉ vào khoảng 0,9% ngân sách Nhà nước, của Việt Nam 1,7% - tương đương 0,4% GDP, thấp so với các nước trong khu vực: Thái Lan là 0,48%; Malaysia 1,26% và Singapore là 2,2% GDP (theo tính toán của World Bank năm 2016) [55].

Vào năm 2020, ngành khoa học xã hội giới thiệu và trưng bày 21 công trình nghiên cứu khoa học lớn về khoa học xã hội và nhân văn của 17 nhà khoa học nhận giải thưởng Cayxon Phonvihan đã công bố và xuất bản từ năm 2001 đến nay, trong đó có 8 nhà khoa học nữ. Bên cạnh đó là 16 công trình nghiên cứu khoa học đồ sộ do hàng trăm các nhà khoa học với 162 đầu sách; hơn 200 ấn phẩm khoa học chuyên ngành về triết học, lịch sử, văn học, văn hóa học, kinh tế học, xã hội học, khảo cổ, pháp luật, ngôn ngữ, tôn giáo,... Lĩnh vực khoa học công nghệ có nhiều đóng góp tới sự phát triển KT-XH nước Lào.

Có thể thấy, đội ngũ TTN Lào không chỉ đóng vai trò là lực lượng đi đầu, trực tiếp nghiên cứu đề xuất những luận cứ khoa học cho các quyết sách chính trị nói chung và các quyết sách về CNH, HĐH Lào nói riêng mà còn là lực lượng bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao, nghiên cứu, đề xuất, hướng dẫn và tổ chức triển khai thực hiện các đề tài, công trình khoa học, công nghệ góp phần tích cực thúc đẩy tiến trình CNH, HĐH đất nước Lào phát triển. Trong hoạt động quản lý sản xuất, đội ngũ TTN Lào đã đề xuất đổi mới cơ chế quản lý, góp phần tổ chức và hướng dẫn các lực lượng lao động khác đưa tiến bộ khoa học vào sản xuất để nâng cao năng suất lao động và hiệu quả kinh tế. Đội ngũ TTN Lào đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp trên các lĩnh vực nghiên cứu, ứng dụng, triển khai công nghệ tiên tiến và các dịch vụ khoa học, công nghệ khác.

3.2.2.4. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ Lào trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước

Xây dựng và bảo vệ đất nước Lào là hai nhiệm vụ chiến lược của cách mạng Lào. V.I.Lênin đã nêu: *“Một cuộc cách mạng chỉ có giá trị khi nào nó biết tự vệ”* [25, tr.145]. Trải qua các giai đoạn cách mạng, cùng với đường lối

xây dựng và phát triển KT-XH, nước Lào luôn đặt nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc là nhiệm vụ chiến lược sống còn. Trong công cuộc đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, quy luật dựng nước đi đôi với giữ nước, được biểu hiện tập trung ở hai nhiệm vụ chiến lược có mối quan hệ gắn bó hữu cơ với nhau là xây dựng CNXH và bảo vệ vững chắc đất nước Lào. Từ nhận thức đúng đắn vị trí, tầm quan trọng của hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ đất nước, trong các kỳ đại hội, nhất là sau hơn 35 năm đổi mới, tư duy xây dựng và bảo vệ đất nước của Đảng NDCM Lào có sự phát triển và đổi mới mạnh mẽ. Theo đó, Đảng và Nhà nước Lào ngày càng nhận thức đầy đủ, sâu sắc và toàn diện hơn về hai nhiệm vụ chiến lược, cũng như những chủ trương, biện pháp tạo nên sức mạnh tổng hợp của đất nước khi khẳng định: “Củng cố quốc phòng, giữ vững an ninh quốc gia, ổn định chính trị, trật tự, an toàn xã hội là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên của Đảng, Nhà nước, của cả hệ thống chính trị và của toàn dân” [85, tr.148].

Trong việc thực hiện nhiệm vụ bảo vệ đất nước, đội ngũ trí thức, TTN Lào luôn là một lực lượng cách mạng, luôn xung kích đi đầu trên mặt trận khoa học công nghệ và GD-ĐT và văn hoá. TTN Lào không chỉ là lực lượng sản xuất trực tiếp mà còn làm nhiệm vụ quan trọng là nghiên cứu, tổng kết, khám phá, truyền bá, chia sẻ kinh nghiệm cho các thế hệ nối tiếp. Trong thời kỳ đất nước Lào có chiến tranh, bằng công sức và trí tuệ của mình, cùng với khối liên minh công nông, trí thức, đội ngũ TTN Lào đã góp phần đưa cuộc kháng chiến đi đến thắng lợi, thống nhất đất nước.

Ngày nay, tình hình an ninh, chính trị trong khu vực và trên thế giới đang có nhiều diễn biến nhanh chóng, phức tạp, tác động mạnh đến môi trường an ninh và phát triển của Lào. Ở trong nước, các thế lực thù địch vẫn luôn lợi dụng vấn đề tôn giáo, tín ngưỡng, dân tộc nhằm phá hoại khối đại đoàn kết dân tộc, đoàn kết tôn giáo và sự nghiệp cách mạng của Đảng NDCM Lào và các bộ tộc Lào anh em. Vì vậy, vấn đề an ninh quốc gia đang đặt ra như một vấn đề chiến lược cực kỳ quan trọng. Để bảo vệ vững chắc đất nước Lào xã hội chủ nghĩa trong tình hình mới, cần phải phát huy mạnh mẽ sức

mạnh tổng hợp của toàn dân tộc, của cả hệ thống chính trị, trong đó có vai trò to lớn của đội ngũ trí thức, đội ngũ TTN Lào. Theo đó, cần tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc trên nền tảng liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức do Đảng NDCM Lào lãnh đạo. Phát huy mạnh mẽ mọi nguồn lực, tiềm năng sáng tạo của TTN vừa là mục tiêu, vừa là giải pháp để giữ vững chủ quyền và an ninh quốc gia. Trong giai đoạn mới, đội ngũ TTN Lào đã có những đóng góp tích cực trong việc xây dựng những luận cứ khoa học góp phần hoạch định Cương lĩnh, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước Lào, Bộ Quốc phòng Lào trong thời kỳ đổi mới, đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, đội ngũ TTN Lào cũng là một lực lượng trực tiếp tham gia nghiên cứu cơ sở khoa học cho việc xây dựng, triển khai đường lối của Đảng NDCM Lào, Nhà nước Lào về xây dựng nền quốc phòng toàn dân, thế trận quốc phòng toàn dân gắn với thế trận an ninh nhân dân.

Từ dự báo tình hình thế giới và đất nước trong thời gian tới, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng NDCM Lào (2021) đã đề ra mục tiêu, nhiệm vụ tổng quát phát triển đất nước trong 5 năm (2021 - 2025), trong đó xác định mục tiêu quan trọng của quốc phòng và an ninh là: “Phát huy mạnh mẽ sức mạnh tổng hợp của toàn dân tộc, của cả hệ thống chính trị, tranh thủ tối đa sự đồng tình, ủng hộ của cộng đồng quốc tế, kiên quyết, kiên trì đấu tranh bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ của đất nước, bảo vệ Đảng, Nhà nước, nhân dân và chế độ xã hội chủ nghĩa; bảo vệ công cuộc đổi mới, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, bảo vệ lợi ích quốc gia - dân tộc; bảo vệ nền văn hóa dân tộc; giữ vững môi trường hòa bình, ổn định chính trị, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội” [85, tr.147-148].

Thực hiện mục tiêu trên, đội ngũ TTN Lào thường xuyên đi đầu trong nghiên cứu, tiếp thu, phổ biến, ứng dụng và phát triển tri thức quân sự, góp phần nâng cao sức mạnh tổng hợp của lực lượng vũ trang, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới. Đồng thời, đội ngũ TTN Lào cũng là lực lượng tiên phong trong đấu tranh trên lĩnh vực tư tưởng; chủ động,

tích cực đấu tranh có hiệu quả với những luận điệu sai trái của các thế lực thù địch, bảo vệ chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cayxon Phonvihan, đường lối, quan điểm của Đảng NDCM Lào; chủ động đập tan âm mưu tách quân đội ra khỏi sự lãnh đạo của Đảng NDCM Lào, góp phần xây dựng quân đội Lào vững mạnh.

Vai trò của đội ngũ TTN Lào được thể hiện rõ trong các lĩnh vực: khoa học nghệ thuật quân sự; khoa học xã hội và nhân văn quân sự; khoa học kỹ thuật, công nghệ quân sự, khoa học y dược quân sự, cả hoạt động văn hóa, văn học nghệ thuật, báo chí, xuất bản,...Đội ngũ TTN Lào đã tham mưu giúp Đảng, Nhà nước Lào, Bộ Quốc phòng Lào và các ban ngành hoàn thiện thiện hệ thống pháp luật về quốc phòng từng bước được hoàn thiện cho phù hợp với điều kiện cụ thể và yêu cầu của sự nghiệp cách mạng. Đến nay, Quốc hội CHDCND Lào đã ban hành các bộ luật: Luật quốc phòng; Luật sĩ quan Quân đội nhân dân Lào (sửa đổi, bổ sung năm 2018); Luật nghĩa vụ quân sự; Luật dân quân tự vệ; Luật giáo dục quốc phòng, an ninh; Luật phòng, chống khủng bố; Luật quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng; Luật nhập cảnh, xuất cảnh và cư trú của người nước ngoài tại Lào; Pháp lệnh cảnh sát cơ động; Pháp lệnh cảnh sát môi trường; Pháp lệnh về tổ chức điều tra hình sự;

Có thể thấy, với bản chất và khả năng của mình, đội ngũ TTN Lào đã tiếp nối thế hệ đi trước phát huy được truyền thống yêu nước, tinh thần hiếu học của các bộ tộc Lào anh em. Nhờ đó mà người TTN Lào luôn luôn tiếp cận được cái mới, do đó trình độ lý luận và thực tiễn không ngừng được nâng cao. Trong thực tiễn đã xuất hiện rất nhiều TTN, nhất là TTN trẻ đã có nhiều công trình khoa học về trang thiết bị vũ khí được đánh giá cao về khả năng ứng dụng. Đó là sản phẩm được kết tinh từ quá trình lao động hăng say, miệt mài của họ. Vì mục tiêu giữ vững toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc, đội ngũ TTN Lào đã không ngừng tiếp thu, sáng tạo và học tập kinh nghiệm những thành tựu khoa học - công nghệ trên thế giới nhằm cải tiến, nâng cao các phương tiện, vũ khí quân sự của mình. Nhiều phát minh, sáng chế góp phần giảm chi

phí sản xuất, bảo quản vũ khí; nâng khả năng nhảy bèn và chiến đấu của quân đội Lào.

3.2.3. Phương thức phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

** Về những thành tựu*

Thứ nhất, hệ thống quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng NDCM Lào; các cơ chế, chính sách, pháp luật của Nhà nước Lào từng bước được xây dựng, bổ sung, phát triển và hoàn thiện theo hướng phát huy tối đa sức sáng tạo, tính tích cực chủ động của đội ngũ TTN trong quá trình lao động, cống hiến. các cơ chế, chính sách trong đào tạo, sắp xếp, sử dụng và đãi ngộ vừa thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước Lào, vừa sát với thực tiễn tình hình đất nước và năng lực thực tiễn, thực trạng của đội ngũ TTN Lào trong quá trình phát triển. Từng bước hoàn thiện các chủ trương, chính sách theo hướng phát huy dân chủ trong nghiên cứu khoa học, trong giảng dạy để đội ngũ TTN có đủ điều kiện về mặt thể chế, pháp luật yên tâm phấn đấu, phát huy vai trò của mình trong quá trình CNH, HĐH đất nước Lào hiện nay.

Thứ hai, phương thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTN Lào ngày càng đa dạng, phong phú và có tính linh hoạt cao. Để đội ngũ TTN thường xuyên được học tập, nâng cao trình độ, năng lực, phương pháp công tác, những năm qua các hình thức, phương pháp dạy học hiện đại; các nội dung kiến thức mới mà quá trình CNH, HĐH mang lại đã thường xuyên được cập nhật vào trong nội dung, chương trình đào tạo các cấp của hệ thống giáo dục quốc dân ở Lào. Đồng thời để tạo điều kiện cho TTN được tự học suốt đời, các hình thức học tập liên thông, liên kết trong và ngoài nước được Đảng và Nhà nước Lào thường xuyên quan tâm cả về mặt cơ chế, chính sách và phương thức thực hiện theo hướng linh hoạt, phù hợp với mọi đối tượng của TTN. Đặc biệt, các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ TTN Lào đã tính đến tính đặc thù của người phụ nữ do đó mà số lượng trẻ em gái, số lượng TTN được tham gia đào tạo thông qua nhiều hình thức khác nhau đều có xu hướng gia tăng trong những năm gần đây.

Thứ ba, công tác tuyên truyền, cổ động về vai trò của TTN đối với quá trình CNH, HĐH đất nước Lào đã được thực hiện với đa dạng hình thức, phong phú về nội dung để nâng cao nhận thức của toàn xã hội. Tận dụng tối đa những thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đặc biệt là sự phát triển của mạng xã hội, của Internet để tuyên truyền, nâng cao nhận thức. Các hình thức tuyên truyền được thực hiện đồng bộ từ gia đình, nhà trường cho đến xã hội đã được quan tâm thực hiện. Theo đó, các hình thức tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức được thực hiện thường xuyên như qua pano, áp phích, băng rôn, khẩu hiệu về bình đẳng giới, về vai trò của nữ giới, của TTN đối với sự phát triển của KT-XH đất nước; các bài viết, bài nói chuyện chuyên đề trên các phương tiện thông tin đại chúng, trên truyền thông và mạng xã hội đã được thực hiện và chia sẻ rộng rãi đến các tầng lớp nhân dân trong xã hội. Việc đấu tranh với các quan điểm sai trái về bình đẳng giới, về tư tưởng trọng nam khinh nữ được quan tâm thực hiện với tần suất ngày càng lớn, nội dung ngày càng sâu sắc.

** Về những hạn chế*

Thứ nhất, công tác thông tin, tuyên truyền về chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và định hướng dư luận xã hội cho TTN Lào chưa đáp ứng yêu cầu. Chính sách về TTN và công tác phát huy vai trò của TTN thiếu đồng bộ và chậm đi vào cuộc sống. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội chưa thể hiện quan điểm lấy khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo làm “quốc sách hàng đầu”, chưa gắn với các giải pháp tăng cường hiệu quả công tác phát huy vai trò trí thức nữ trên nhiều lĩnh vực. Nhiều chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước Lào về công tác phát huy vai trò của trí thức nữ Lào chậm đi vào cuộc sống; có nơi, có lúc thực hiện thiếu nghiêm túc. Một số chủ trương, chính sách không sát với thực tế; có chủ trương, chính sách đúng đắn nhưng thiếu những chế tài đủ mạnh bảo đảm cho việc thực hiện có kết quả. Nhìn chung, các chính sách đối với TTN Lào còn thiếu đồng bộ, còn nặng tính hành chính và dấu ấn của cơ chế kế hoạch hóa tập trung, chậm đổi mới; chưa có chiến lược tổng thể về trí thức nữ.

Thứ hai, hệ thống chính sách về trí thức còn thiếu và chưa phù hợp; tổ chức các hội của trí thức ở Trung ương và địa phương chưa đủ mạnh để tập hợp trí thức. Công tác tổ chức cán bộ, công tác quản lý, nhất là khâu đánh giá, sử dụng trí thức còn nhiều điểm không hợp lý, thiếu chính sách và cơ chế tạo điều kiện thuận lợi cho trí thức chuyên tâm cống hiến, phát triển và được xã hội tôn vinh bằng chính kết quả hoạt động chuyên môn, nghề nghiệp; thiếu những cơ chế thích hợp để phát hiện, tuyển chọn, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài. Các chủ trương, chính sách đào tạo trí thức nữ chưa đồng bộ.

Thứ ba, hệ thống giáo dục còn lạc hậu cả về nội dung, chương trình và phương pháp giảng dạy. Thiếu chính sách đủ mạnh thu hút TTN người Lào ở nước ngoài tham gia giải quyết những vấn đề của đất nước và tạo điều kiện để trí thức nữ trong nước được giao lưu, hợp tác, làm việc ở các trung tâm khoa học và văn hóa lớn trên thế giới. Cơ chế và chính sách tài chính hiện hành trong các hoạt động khoa học và công nghệ, văn hóa và văn nghệ còn nhiều bất cập, gây khó khăn, dẫn đến một số trường hợp trí thức nữ phải tìm cách đối phó, làm giảm chất lượng của các công trình sáng tạo, lãng phí thời gian, công sức, tiền của, ảnh hưởng tới uy tín và danh dự của trí thức nữ.

Thứ tư, một số cơ chế, chính sách và phương thức quản lý đội ngũ trí thức và hoạt động của họ còn có những bất cập, hạn chế, chưa thực sự tạo điều kiện thuận lợi, thậm chí cản trở lao động sáng tạo và cống hiến của đội ngũ trí thức. Các cơ chế, chính sách nặng về hành chính, bị hành chính hóa, không phù hợp với đặc điểm và tính đặc thù của lao động trí óc, lao động sáng tạo,... chính sách phát triển khoa học, đầu tư nghiên cứu chưa tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích giới trí thức tham gia sáng tạo, có quá nhiều thủ tục hành chính rườm rà dẫn đến tình trạng kìm hãm sự phát triển. Trong thực tế, hoạt động KH-CN đã bị hành chính hóa từ lâu và rất nặng nề. Có lẽ rất khó và rất lâu nữa để có thể khắc phục được tình trạng này nếu không có sự quyết tâm, quyết liệt của cả hệ thống chính trị. Các cơ chế, chính sách như: phát hiện, tuyển chọn, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh,... có nhiều bất cập nên chưa thể xây dựng được đội ngũ trí thức mạnh, chưa phát huy tối đa chất xám, sự sáng tạo của trí thức.

Thứ năm, môi trường, điều kiện làm việc của TTN Lào chưa thực sự đảm bảo để phát huy năng lực lao động sáng tạo của họ. Môi trường hoạt động của TTN ở cấp vĩ mô còn nhiều hạn chế, ở các địa phương càng như vậy. Có hiện tượng cứ bằng cấp cao là phân công làm bất cứ việc gì cần, cũng có tình trạng xem trí thức là đáng nghi ngại, không phân công các công việc quan trọng, đúng sở trường, năng lực của họ, không tạo điều kiện cho họ làm việc. Những điều kiện làm việc như: phòng thí nghiệm, máy móc, các trang thiết bị, thư viện, thông tin, dữ liệu,... phục vụ nghiên cứu, sáng tạo, chuyển giao KH-CN chưa được trang bị kịp thời, chưa đầy đủ, còn lạc hậu và thiếu đồng bộ. Môi trường dân chủ, tự do sáng tạo, công bằng trong học thuật, nghiên cứu, triển khai ứng dụng khoa học, đặc biệt là khoa học xã hội vẫn còn nhiều bất cập kéo dài chưa được khắc phục.

3.3. NGUYÊN NHÂN CỦA THÀNH TỰU, HẠN CHẾ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT TỪ PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.3.1. Nguyên nhân của thành tựu, hạn chế

** Nguyên nhân thành tựu*

Một là, Đảng và Nhà nước Lào từng bước hoàn thiện môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động của trí thức nữ.

Các cơ quan chức năng thường xuyên ban hành các văn bản tăng cường thực thi việc bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ, nhằm bảo đảm lợi ích của TTN khi chuyển giao phát minh, sáng kiến; thực hiện Quy chế Dân chủ trong nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo. Quy định về quyền hạn, điều kiện làm việc để phát huy năng lực và trách nhiệm của TTN đầu ngành, các nhà khoa học và công nghệ nữ có trình độ cao. Tạo cơ chế hoạt động, tổ chức nhiều diễn đàn để khuyến khích và bảo đảm quyền lợi, trách nhiệm của TTN khi tham gia các hoạt động tư vấn, phản biện và giám định các chủ trương, chính sách, các dự án phát triển kinh tế - xã hội. Nhiều tỉnh, thành phố, ban hành nhiều cơ chế cụ thể tạo điều kiện để TTN tham gia tư vấn, phản biện và giám định xã hội

về các chủ trương, chính sách phát triển kinh tế - xã hội trong phạm vi địa phương mình thông qua Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật, các trường đại học, cao đẳng, viện nghiên cứu, các sở, ngành về những nội dung có liên quan.

Hai là, thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức nữ.

Các bộ, ngành, tỉnh, thành phố trong cả nước Lào đã rà soát, đánh giá, đồng thời ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật với các tiêu chí cụ thể nhằm thu hút, trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh TTN. Có kế hoạch bố trí sử dụng đội ngũ TTN một cách hợp lý, có chính sách thu hút TTN trẻ ngoài nước được đào tạo chính quy thực sự có năng lực, có đạo đức tốt về công tác trong nước, tại địa phương và khuyến khích đội ngũ TTN tăng cường về cơ sở, vùng sâu, vùng xa. Đề ra cơ chế, chính sách thu hút, tập hợp TTN là người Lào ở nước ngoài tích cực tham gia hiến kế, hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới. Các bộ, ngành Trung ương, cũng như các tỉnh, thành phố chú trọng công tác thi đua khen thưởng hằng năm, nhằm khuyến khích, tôn vinh TTN có thành tích trong hoạt động báo chí, văn học - nghệ thuật, khoa học và phát triển công nghệ, thông qua việc tổ chức trao tặng các giải thưởng về báo chí, văn học - nghệ thuật, sáng tạo khoa học và công nghệ,... Qua hoạt động này, nhiều nhà khoa học, nhà báo, văn nghệ sỹ được tuyên dương, khen thưởng vì đã có những đóng góp xuất sắc vào sự nghiệp phát triển đất nước.

Ba là, tạo chuyển biến căn bản trong đào tạo, bồi dưỡng trí thức nữ.

Công tác giáo dục - đào tạo đã được định hướng, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước Lào trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Theo đó, đổi mới căn bản chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo đại học, sau đại học. Thực hiện tốt kiểm định chất lượng đào tạo, tăng cường vai trò của các tổ chức kiểm định độc lập. Một số bộ, ngành và địa phương xây dựng quy hoạch, chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đội ngũ TTN đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị và phát triển kinh tế - xã hội, có chính sách cụ thể trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng TTN, đặc biệt là TTN con em

đồng bào dân tộc ít người. Thực hiện tốt chính sách khuyến khích, hỗ trợ và tạo điều kiện cho TTN thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tạo điều kiện cho TTN định kỳ được bồi dưỡng, đào tạo lại chuyên môn đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn.

Bốn là, đề cao trách nhiệm của trí thức nữ, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động hội của trí thức nữ.

Nhằm không ngừng nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức tự giác của TTN, các cấp ủy, chính quyền từ Trung ương đến địa phương thường xuyên quan tâm tới công tác tuyên truyền, giáo dục về lập trường tư tưởng cách mạng cho TTN thông qua các đợt học tập các chỉ thị, nghị quyết của Đảng NDCM Lào, hiến pháp, pháp luật của Nhà nước Lào, lồng ghép vào nội dung hoạt động của tổ chức Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể, các hội nghề nghiệp. Từ đó, đội ngũ TTN luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm, quan điểm tư tưởng chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng của Đảng NDCM Lào, nêu cao lòng yêu nước, phát huy những phẩm chất tốt đẹp của người phụ nữ Lào. Tạo cơ chế để đội ngũ TTN tham gia truyền bá những tiến bộ khoa học và công nghệ, ứng dụng vào sản xuất nông - lâm - ngư nghiệp, xây dựng kết cấu hạ tầng, nâng cao dân trí, chăm sóc và bảo vệ sức khỏe các tầng lớp nhân dân; tham gia giám sát, tham mưu, tư vấn và phản biện xã hội trên các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Năm là, nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo của Đảng NDCM Lào đối với đội ngũ trí thức nữ.

Nhiều cấp ủy, chính quyền, một số cơ quan, ban, ngành, các trường đại học, viện nghiên cứu coi công tác xây dựng đội ngũ TTN là nhiệm vụ quan trọng và thường xuyên; tích cực chỉ đạo công tác tuyên truyền, phổ biến các chủ trương của Đảng NDCM Lào về xây dựng đội ngũ TTN, làm cho toàn xã hội hiểu đúng và đề cao vai trò của TTN, xây dựng một xã hội có nhiều con đường tiến thân và được xã hội trọng dụng. Cấp ủy các cấp luôn quan tâm củng cố và phát huy vai trò của tổ chức đảng trong hội TTN; lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện các chính sách, chế độ, quy định cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng

cán bộ, xây dựng đội ngũ TTN. Hoạt động đối thoại giữa TTN với người đứng đầu cấp ủy, chính quyền được nhiều địa phương, đơn vị tiến hành thường xuyên, trên tinh thần cởi mở, dân chủ. Các vấn đề quan trọng được bàn bạc công khai, đặc biệt là các lĩnh vực tham mưu, hoạch định chiến lược phát triển, các văn bản chỉ đạo về phát triển KT - XH, quốc phòng - an ninh, xây dựng hệ thống chính trị, thể hiện sự coi trọng vị trí và vai trò của đội ngũ TTN với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào. Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội thực sự là cầu nối giữa Đảng NDCM Lào, Nhà nước Lào, chính quyền các cấp với đội ngũ TTN. Thông qua Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội, đội ngũ TTN luôn tích cực đóng góp xây dựng Đảng, chính quyền và phát huy khả năng phản biện những chủ trương, đề án do cấp ủy, chính quyền đề xuất, chăm lo củng cố, kiện toàn Liên hiệp các hội Khoa học và Kỹ thuật và hội TTN.

** Nguyên nhân hạn chế*

Một là, nhận thức của một số cấp ủy, chính quyền trung ương tới địa phương về vị trí, vai trò của đội ngũ TTN và trách nhiệm đối với đội ngũ TTN chưa đầy đủ, sâu sắc; chưa gắn việc thực hiện nhiệm vụ xây dựng đội ngũ TTN vào nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong kế hoạch hằng năm cũng như dài hạn của địa phương. Nhiều cơ quan nghiên cứu, các trường đại học, viện nghiên cứu; các doanh nghiệp, một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa định kỳ tổ chức gặp mặt đối thoại, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của đội ngũ TTN.

Hai là, môi trường làm việc ở một số nơi chưa thật sự dân chủ, tự do sáng tạo, đặc biệt đối với TTN khoa học xã hội và văn nghệ sĩ, phân biệt giới trong hoạt động ở một số cơ quan, một số nơi vẫn còn diễn ra. Công tác cán bộ, công tác quản lý, nhất là khâu đánh giá, sử dụng TTN còn nhiều bất cập, nhiều điểm không phù hợp, chưa đánh giá công bằng những đóng góp của TTN, chưa đáp ứng yêu cầu ở một số ngành, lĩnh vực. Một số địa phương chưa có kế hoạch cụ thể về rà soát, thống kê số lượng TTN nên việc đánh giá hiệu quả phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở

CHDCND Lào chưa thật sự toàn diện; hầu hết các địa phương chưa xây dựng được chiến lược phát triển đội ngũ trí thức, TTN đến năm 2025.

Ba là, chính sách thu hút TTN có trình độ cao chưa thật sự hấp dẫn, chưa có nhiều chính sách hỗ trợ, phát triển đội ngũ TTN hoạt động trong các doanh nghiệp; ở một số ngành, lĩnh vực (đặc biệt trong hệ thống chính trị) xảy ra tình trạng TTN phải xin ra để không bị vướng vào những cơ chế, chính sách còn nhiều bất cập. Một số bộ, ngành, địa phương chưa cụ thể hóa các chính sách của Nhà nước Lào về cơ chế thông tin về xây dựng và phát triển các tổ chức hội của TTN để tập hợp TTN Lào trong và ngoài nước. Chưa xây dựng và thực hiện các cơ chế, chính sách tạo điều kiện cho hội TTN thực hiện các dịch vụ công, cấp chứng chỉ hành nghề, giám sát các hoạt động nghề nghiệp, thực hiện tự chủ về tài chính. Chưa xây dựng và thực hiện các quy định về chế độ sinh hoạt đảng, đoàn thể mang tính đặc thù trong hội của TTN; chưa xây dựng kế hoạch phân luồng học sinh nữ... Chưa xây dựng và thực hiện các quy định về giải thưởng cho các công trình nghiên cứu ứng dụng các tiến bộ khoa học vào phát triển sản xuất và đời sống.

Bốn là, chưa phát huy tốt vai trò của tổ chức Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật, nơi tập hợp và đoàn kết đội ngũ trí thức, TTN khoa học và công nghệ. Việc tham gia các hoạt động tư vấn, phản biện và giám định các chủ trương, chính sách, các dự án phát triển kinh tế - xã hội trong quá trình CNH, HĐH của đội ngũ TTN còn hạn chế. Nhiều địa phương chưa ban hành cơ chế tư vấn, phản biện và giám định xã hội của Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật. Công tác thu hút, tập hợp và định hướng hoạt động của các tổ chức hội TTN chưa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn. Mô hình, phương thức hoạt động còn nhiều bất cập, chưa gắn với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước Lào trong quá trình CNH, HĐH.

Năm là, một bộ phận TTN chưa tâm huyết, chưa đầu tư nhiều thời gian cho học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ, một số TTN bị tác động bởi mặt trái của kinh tế thị trường, chưa thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Trình độ ngoại ngữ của đội ngũ TTN hiện nay còn yếu, nhìn chung chưa đáp ứng yêu cầu

của thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng. Ý thức và quyết tâm học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ của cán bộ, công chức, viên chức nữ trong hệ thống chính trị còn nhiều hạn chế, bất cập. Một bộ phận TTN nước Lào, ở những mức độ khác nhau, còn chịu ảnh hưởng các mặt hạn chế của hệ tư tưởng phong kiến, của nền kinh tế tiểu nông và cơ chế kế hoạch hoá tập trung, quan liêu bao cấp. Một số TTN Lào vẫn còn tâm lý thiếu tự tin, e ngại trong quá trình phấn đấu vươn lên...

3.3.2. Những vấn đề đặt ra từ phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá

3.3.2.1. Đảng, Nhà nước Lào đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ nhưng trên thực tiễn chưa mang lại hiệu quả thiết thực và chưa xứng đáng với những tiềm năng sẵn có của đội ngũ trí thức nữ

Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đang thiếu một chiến lược và quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức nữ gắn với phát triển KTTT cơ bản và lâu dài: Một số địa phương chưa thấy hết vai trò, vị trí của đội ngũ TTN trong sự phát triển đất nước, phát triển khoa học, công nghệ, giáo dục và văn hóa trong sự nghiệp CNH, HĐH; chưa nhận thức một cách sâu sắc rằng, nếu không xây dựng được đội ngũ trí thức, TTN vững vàng về tư tưởng, gắn bó với giai cấp công nhân và nông dân, có tài năng, có trình độ khoa học, công nghệ và văn hóa cao thì dân tộc sẽ tụt hậu về mặt trí tuệ, không thể tiến hành thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH, hội nhập quốc tế. Do quan điểm chưa rõ ràng nên nhiều chủ trương trong các nghị quyết của Đảng NDCM Lào chậm được thể chế hóa về mặt nhà nước để đưa vào cuộc sống nhằm đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng tốt đội ngũ TTN. Chính vì thế, trong quá trình thực hiện đường lối CNH, HĐH, cần thiết và tất yếu phải xây dựng được một chiến lược nhất quán để phát huy vai trò của đội ngũ TTN ở CHDCND Lào nhằm phục vụ đắc lực công cuộc phát triển đất nước.

Chủ nghĩa Mác - Lênin đã chỉ ra rằng, vấn đề con người là nhân tố quan trọng nhất, năng động nhất trong lực lượng sản xuất. Con người ở đây

không phải là con người trừu tượng, mà là nhân lực có tri thức khoa học, có kinh nghiệm sản xuất và kỹ năng lao động nhất định, là nguồn lực trí tuệ. Nguồn nhân lực TTN Lào phải là bộ phận giàu tính sáng tạo, ưu tú trong số nguồn nhân lực chất lượng cao. Nguồn lực trí tuệ đó trước hết là vai trò của đội ngũ trí thức, TTN. Bởi vậy, trong tiến trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay vấn đề phát triển đội ngũ TTN phải là vấn đề then chốt, cơ bản, xuyên suốt và lâu dài. Chiến lược đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTN phải được gắn với chiến lược bình đẳng giới và phải được coi là một bộ phận cấu thành quan trọng của chiến lược phát triển KT-XH, gắn bó hữu cơ và trở thành điều kiện của chiến lược cán bộ. Chiến lược ấy phải bao gồm đầy đủ các phương diện từ đầu tư phát triển hệ thống giáo dục; đào tạo, bồi dưỡng đại học và sau đại học ngang tầm với khu vực, thế giới; phát hiện, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài nữ; hệ thống nhất quán các chính sách về lựa chọn, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ TTN; phát triển khoa học, kỹ thuật và công nghệ gắn với thu hút và phát huy tiềm năng đội ngũ TTN; chính sách đãi ngộ đối với TTN.

Tuy nhiên, ở CHDCND Lào còn thiếu một chiến lược mang tính lâu dài và tổng thể đối với đội ngũ TTN. Mặc dù, trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước Lào đã ban hành các nghị quyết, chương trình hành động để phát huy vai trò đội ngũ này, song trên thực tế, rất khó để thực hiện nghị quyết, chương trình này được hiệu quả, bởi muốn phát huy vai trò của TTN Lào cần có sự phối hợp tổng thể, hiệu quả giữa nhiều cấp, nhiều bộ, ban, ngành; giữa nhiều yếu tố, liên quan đến nhiều bộ phận trong xã hội. Cùng với hạn chế về chiến lược chung trong xây dựng, phát triển đội ngũ TTN là những hạn chế về các chính sách cụ thể trong từng lĩnh vực như: chưa có chính sách đồng bộ và hợp lý về phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài nữ, lúng túng và thiếu đồng bộ trong chính sách lựa chọn, cử cán bộ nữ trẻ, nữ sinh viên ưu tú đi đào tạo ở nước ngoài và sử dụng họ sau khi đào tạo; các trường đại học trong nước Lào hiện có chất lượng thấp về đào tạo, nghiên cứu khoa học, chưa đạt chuẩn với khu vực; tỷ lệ sinh viên xuất thân từ giai cấp công - nông giảm dần trong các trường đại học và cao đẳng.

Chất lượng đội ngũ TTN Lào chưa xứng với tiềm năng. Trong những năm qua, nguồn lực TTN Lào đã tăng lên cả về số lượng và chất lượng, nhưng so với tiềm năng sẵn có của đội ngũ này thì chưa cao và chưa được phát huy một cách hiệu quả; chưa đáp ứng được nhu cầu đối với sự phát triển KT-XH trong quá trình CNH, HĐH đất nước Lào. Sự mất cân đối trong việc gia tăng về số lượng và sự thiếu hụt các phát minh, sáng chế, các công trình khoa học tầm cỡ đang trở thành mâu thuẫn lớn nhất trong chính sách phát huy đội ngũ TTN. Năng lực sáng tạo công nghệ của đội ngũ TTN Lào còn thấp hơn rất nhiều so với nhiều nước trong khu vực và thế giới. Cho đến hiện nay, thành quả lớn nhất mà đội ngũ TTN Lào đã làm được chủ yếu là cải tiến kỹ thuật, các sáng chế nhỏ lẻ. Do vậy, dấu ấn của nguồn nhân lực trình độ cao trong hoạch định và xây dựng chính sách chưa thật rõ nét và đủ mạnh. Điều đáng nói nữa là, nước Lào còn thiếu rất nhiều chuyên gia đầu ngành, chưa xây dựng được các trường phái khoa học và những tập thể khoa học mạnh; còn hẫng hụt đội ngũ kế cận. Khả năng giao tiếp ngoại ngữ cũng như sử dụng các công cụ thông tin tiên tiến (nhất là khai thác và sử dụng internet) cũng đang còn nhiều hạn chế. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ bảy (khóa VIII) về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng NDCM Lào đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH chỉ rõ: “Một bộ phận trí thức, kể cả người có trình độ học vấn cao còn thiếu tự tin, e ngại, sợ bị quy kết về quan điểm, né tránh những vấn đề có liên quan đến chính trị. Một số giảm sút đạo đức nghề nghiệp, thiếu ý thức trách nhiệm và lòng tự trọng, có biểu hiện chạy theo bằng cấp, thiếu trung thực và tinh thần hợp tác. Một số trí thức không thường xuyên học hỏi, tìm tòi, trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, thiếu ý chí và hoài bão. Nhiều trí thức trẻ có tâm trạng thiếu phấn khởi, chạy theo lợi ích trước mắt, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên về chuyên môn” [84, tr.86].

3.3.2.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức nữ tuy đạt được một số thành tựu, song còn nhiều bất cập chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Giáo dục và Đào tạo là lĩnh vực có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao dân trí cho toàn dân và hình thành đội ngũ trí thức, TTN; là nơi thu hút

một bộ phận lớn TTN có trình độ cao làm việc. GD-ĐT là nền tảng giáo dục toàn diện về học thức, thể lực, nhân cách, lối sống và những giá trị tinh thần, văn hóa quan trọng nhất cho lớp trẻ trở thành những trí thức. Trong thời gian vừa qua, Đảng, Nhà nước Lào và các cơ sở đào tạo đã đưa ra nhiều biện pháp để nâng cao chất lượng giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng. Tuy nhiên, những thay đổi đó vẫn chưa đủ để thay đổi toàn diện nền giáo dục của nước Lào. Về cơ bản, nền giáo dục của nước Lào vẫn ở trong “vòng luẩn quẩn” của những tư duy cũ, chủ yếu chạy theo số lượng, bằng cấp mà chưa tạo ra sự đột phá trong giáo dục. Hiện nay, giáo dục ở CHDCND Lào rất cần có những chiến lược mang tính đột phá trong nghiên cứu và triển khai trong thực tiễn.

Những hạn chế này thể hiện trong toàn bộ hệ thống giáo dục, đào tạo từ giáo dục phổ thông đến giáo dục đại học và sau đại học:

Ở khu vực giáo dục phổ thông, chương trình còn nặng nề, chưa chú ý quan tâm đầy đủ đến các nội dung bồi dưỡng, giáo dục về đạo đức, lối sống, ý thức công dân, tình cảm đối với quê hương đất nước. Phương pháp đào tạo trong giáo dục phổ thông chậm đổi mới, chủ yếu là phương thức truyền thụ một chiều từ giáo viên, làm cho học sinh thụ động, ỷ lại, thiếu tính sáng tạo.

Đối với hệ đào tạo đại học, tình trạng cũng không khả quan hơn. Khung chương trình bị bó cứng trong những khuôn khổ từ trên, không phát huy được trình độ và khả năng đặc thù của từng trường. Không ít môn học trùng lặp nhiều về tri thức ở cấp phổ thông. Hoạt động nghiên cứu khoa học nghèo nàn, chưa thực sự xuất phát từ yêu cầu thực tế, nhiều công trình khoa học được triển khai rầm rộ với nguồn kinh phí lớn nhưng lại lãng phí trên các kệ sách thư viện mà không đi vào thực tiễn cuộc sống. Phương pháp quản lý mang nặng tính bao cấp, quan liêu, không phát huy được sự tự chủ, trách nhiệm và sự sáng tạo của từng nhà trường, từng người thầy, chưa quan tâm thích đáng đến việc kiểm tra, đánh giá chất lượng đầu ra. Những năm qua, một số trường đại học, cao đẳng đã chuyển từ hình thức đào tạo “niên chế” sang đào tạo “tín chỉ”, song kết quả cho thấy, thực chất quá trình chuyển đổi trên chỉ là bình cũ rượu mới, hiệu quả đạt được không cao, thậm chí phản tác dụng.

Chính sách đãi ngộ đối với giáo dục, nhất là với giáo viên/giảng viên không nhất quán, còn nhiều bất cập, thiếu hợp lý, chưa đủ định mức cần thiết để động viên, khuyến khích đội ngũ giáo viên/giảng viên nâng cao năng lực, đổi mới phương pháp giảng dạy.

Đối với hệ đào tạo sau đại học, tình trạng lượng nhiều - chất ít vẫn đang là thực tế đáng suy ngẫm và trăn trở. Hiện nay, nhu cầu đi học sau đại học để lấy tấm bằng thạc sĩ của nhiều người ngày càng tăng. Tuy nhiên, có không ít người đi học thạc sĩ như một cái phao vì tìm mãi vẫn chưa có được một việc làm sau khi tốt nghiệp đại học. Bên cạnh đó, tất cả các khâu của quá trình đào tạo sau đại học ở CHDCND Lào vẫn còn tồn tại quá nhiều bất cập. Ở khâu tuyển sinh, nếu học sinh vượt qua kỳ thi đại học khó khăn bao nhiêu thì sinh viên vượt qua kỳ thi tuyển sinh sau đại học lại dễ dàng hơn bấy nhiêu. Khâu quản lý đào tạo bậc sau đại học ở không ít các cơ sở đào tạo còn buông lỏng, xảy ra nhiều tiêu cực. Khâu tốt nghiệp cũng còn không ít vấn đề phải bàn luận. Chất lượng nhiều luận văn, luận án phần lớn đều do công nghệ cắt - dán. Thậm chí, có những luận văn, luận án được sao chép gần như hoàn toàn mà không bị các cơ quan chủ quản giáo dục phát hiện. Theo đánh giá của nhiều nhà giáo dục, trái với sự gia tăng mạnh mẽ về số lượng, chất lượng đào tạo bậc học này đang có chiều hướng đi xuống. Vì vậy, cần thiết phải có một đường lối đổi mới giáo dục phù hợp để phát triển đất nước Lào hiện nay.

Có thể thấy, những bất cập nêu trên đã và đang là vấn đề lớn nhất trong công tác đào tạo trí thức nói chung, TTN nói riêng ở CHDCND Lào và nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước Lào nói riêng. Nếu không kịp thời giải quyết sớm tình trạng nêu trên thì rất khó có thể phát triển được đội ngũ trí thức, TTN Lào - lực lượng tiên phong đi đầu trong mọi định hướng phát triển. Và như vậy, tất yếu sẽ dẫn đến sự suy yếu của quốc gia, dân tộc.

3.3.2.3. Tiến hành sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đã nhận thức rõ vai trò to lớn của đội ngũ trí thức nữ nhưng chính sách sử dụng, đãi ngộ chưa hợp lý, còn nhiều bất cập

Ở CHDCND Lào hiện nay đang tồn tại những bất cập trong chính sách tuyển dụng, bố trí và sử dụng, đãi ngộ đội ngũ trí thức nữ (vốn là bất cập tồn

tại từ lâu). Theo đó, vẫn coi trọng công tác tuyển dụng, đào tạo cán bộ, nhưng thiếu chiến lược bài bản, có tính chủ động. Khâu sử dụng nhân tài, nhân lực chất lượng cao còn rất nhiều khiếm khuyết, mặc dù đây là khâu quan trọng nhất, có tính chất quyết định nhất đối với chiến lược phát triển nhân tài. Trong thực tế vẫn tồn tại một nghịch lý là không ít TTN Lào có trình độ học vấn cao, được đào tạo bài bản ở nước ngoài hay các thủ khoa (thuộc loại nguồn nhân lực chất lượng cao) vẫn khó kiếm việc làm tại các cơ quan của nhà nước, trong khi các công ty, doanh nghiệp nước ngoài lại sẵn sàng chào đón họ với mức lương ưu đãi. Phải chăng tác động của cơ chế thị trường đã len lỏi vào tận ngóc ngách của công tác quản lý, sử dụng nhân lực.

Bên cạnh đó, còn một thực tế đáng buồn khác đang tồn tại trong không ít cơ quan nhà nước về quy chế đề bạt, bổ nhiệm cán bộ còn rất bất cập đặc biệt là đối với cán bộ nữ, TTN. Trong nhiều trường hợp cụ thể thì tài năng, năng lực vẫn chưa được coi là tiêu chí hàng đầu. Điều đó dẫn đến tình trạng lãng phí và bất hợp lý trong sử dụng đội ngũ TTN, nhất là TTN chất lượng cao. Vấn đề sử dụng đội ngũ TTN Lào chưa hợp lý thể hiện trên nhiều yếu tố:

Chính sách giải quyết việc làm cho TTN (nhất là cử nhân nữ mới tốt nghiệp): Từ khi tiến hành đổi mới, trừ một số ngành đặc thù (an ninh, quân đội, kiểm sát), Nhà nước Lào không phân công công tác cho các sinh viên tốt nghiệp ra trường, dẫn đến quy mô, cơ cấu đào tạo của các trường đại học, cao đẳng không ăn khớp với nhu cầu của thị trường lao động. Hiện nay, công tác cung cấp thông tin dự báo nguồn nhân lực theo trình độ và ngành đào tạo trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn không kịp thời nhằm cung cấp luận cứ khoa học cho các đơn vị đào tạo và xã hội. Các cơ sở giáo dục đại học tổ chức đào tạo chủ yếu dựa vào năng lực đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất hiện có, không tổ chức nghiên cứu để cập nhật, phát triển các chương trình đào tạo theo nhu cầu xã hội (chỉ đào tạo những ngành trường có khả năng, chưa đào tạo những ngành xã hội cần); thời gian qua, việc giao chỉ tiêu tuyển sinh chủ yếu căn cứ vào năng lực đào tạo của cơ sở giáo dục đại học mà chưa tính đến nhu cầu sử dụng nhân lực của xã hội. Chính sự “không ăn khớp” này tạo ra sự không

cân bằng giữa đào tạo và sử dụng đội ngũ TTN, dẫn đến có hàng trăm, hàng ngàn trí thức, TTN Lào có trình độ cử nhân, thậm chí là thạc sĩ vẫn thất nghiệp.

Chính sách sử dụng, bổ nhiệm TTN ở trong nước: Một thực tế không khó nhận ra, đó là ở nhiều cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp trong khối nhà nước, môi trường làm việc còn mang tính bình quân chủ nghĩa, cào bằng, khiến cho sự năng động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ chưa được phát huy. Sự mất dân chủ, thiếu công khai minh bạch trong đánh giá, đề bạt, bổ nhiệm... ở nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị làm cho những TTN bị thui chột, giảm tư duy độc lập, sáng tạo. Một bộ phận TTN Lào rơi vào trình trạng chán nản, không muốn phấn đấu, rèn luyện. Việc quy hoạch vào vị trí lãnh đạo quản lý tại các cơ quan nhà nước, chính quyền địa phương phải tuân theo những quy định hết sức chặt chẽ về cơ cấu, độ tuổi giới tính cũng như những yêu cầu khác mà nếu thiếu một trong những tiêu chí này, TTN khó có cơ hội được đề bạt hay bổ nhiệm. Chẳng hạn, trong cơ cấu nhân sự vào những vị trí chủ chốt của đảng, chính quyền, cơ quan, cá nhân ngoài việc phải bảo đảm về trình độ chuyên môn (thạc sĩ, tiến sĩ); có bằng lý luận chính trị cao cấp và phải kinh qua các chức danh chủ chốt tại cơ sở. Đây chính là rào cản rất lớn với phụ nữ nói chung và với TTN Lào nói riêng, vì ngoài việc ở cơ quan, công sở, họ còn mất khá nhiều thời gian cho việc nghỉ sinh con, chăm lo công việc gia đình với tư cách là người vợ, người mẹ trong mỗi gia đình. Khi mà tư tưởng trọng nam khinh nữ, phụ nữ chỉ nên làm tốt việc nhà của xã hội cũ vẫn còn tồn tại khá phổ biến thì đây chính là rào cản rất lớn với TTN trong tham gia hệ thống chính trị các cấp.

Thực tế, đội ngũ cán bộ là TTN có bằng thạc sĩ, tiến sĩ đúng chuyên môn, có năng lực không phải là quá ít nhưng số được cử đi học các lớp cao cấp chính trị hay giữ các vị trí chủ chốt ở cơ sở không nhiều, vì thế rất ít TTN khó lọt vào danh sách cơ cấu các chức vụ cho bộ máy quản lý nhà nước. Ở một số trường đại học, cao đẳng hay các cơ quan nghiên cứu còn tồn tại hiện tượng những người cán bộ quản lý rất khó chấp nhận để lớp trẻ, nữ giới thay thế. Họ luôn coi cán bộ, nữ chưa có nhiều kinh nghiệm, năng lực tư duy

không cao... nên tìm cách để hạn chế bớt cơ hội được thể hiện bản thân của nữ giới, đồng thời tìm mọi cách để kéo thời gian đương chức của mình dù đã đến tuổi nghỉ hưu theo chế độ.

Để tạo động lực cho TTN Lào làm việc, phấn đấu lao động tích cực, sáng tạo, thì cần một cơ chế rõ ràng trong việc tạo môi trường để phát huy trí tuệ, tài năng và phẩm chất của họ. Theo đó, CHDCND Lào cần có cơ chế đánh giá hiệu quả, khách quan và công bằng về kết cấu công việc của cán bộ nữ, TTN trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính quyền địa phương, mạnh dạn đề bạt cán bộ nữ, TTN vào những vị trí chủ chốt đồng thời loại bỏ dần tư duy nhiệm kỳ; cần tạo cơ hội cho cán bộ nữ, TTN được thử sức mình trong thực tiễn, gán nhiệm vụ chuyên môn vào việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, nâng cao kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ; mạnh dạn giao việc khó, việc quan trọng để cán bộ nữ, trí thức nữ có cơ hội để thử sức, khẳng định năng lực của bản thân mình một cách nhanh chóng.

Chính sách thu hút TTN Lào ở nước ngoài: Tiềm năng của TTN Lào ở nước ngoài là tương đối lớn, đây là một nguồn lực quan trọng, tiềm tàng đối với sự phát triển của đất nước trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế. Thời gian qua, sự đóng góp của TTN Lào ở nước ngoài cho đất nước đã thể hiện dưới nhiều hình thức đa dạng và phong phú hơn, nhưng vẫn chưa phát huy hết khả năng của nguồn lực này, còn có nhiều hạn chế và chưa đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi lớn lao của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. CHDCND Lào vẫn chưa có nhiều chính sách thu hút, tạo môi trường, điều kiện để TTN ở nước ngoài về đóng góp xây dựng đất nước. Hiện nay, chính quyền ở một số địa phương chưa thực sự nhận thức đúng đắn và quan tâm đến việc thu hút và tạo điều kiện, mời chuyên gia, chưa xác định được nhu cầu hợp tác cụ thể. Phần lớn những nơi đã và đang thực hiện các chương trình hợp tác với TTN Lào ở nước ngoài vẫn chỉ dừng ở mức cung cấp thông tin về giảng dạy ngắn ngày, tổ chức trao đổi, tọa đàm... Các bộ, ngành, địa phương cũng chưa triển khai được những cơ chế cụ thể, thiết thực cũng như dành những khoản kinh phí thích đáng để thu hút chuyên gia, TTN Lào ở nước

ngoài. Do đó, cần xây dựng các cơ chế, chính sách, các giải pháp đồng bộ từ vi mô đến vĩ mô, tăng cường nhận thức và phối hợp của các ngành, các cấp để tạo bước chuyển mạnh mẽ, tiếp thêm động lực cho kiều bào ta nói chung và TTN Lào ở nước ngoài nói riêng, hướng về đất nước, tích cực tham gia đóng góp xây dựng quê hương.

3.3.2.4. Chính sách đãi ngộ bước đầu được triển khai song chưa thu hút được đội ngũ trí thức nữ, nhất là đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành

Do yêu cầu thực tiễn của quá trình CNH, HĐH. Sau những năm đổi mới, nhất là từ năm 2010 đến nay, Đảng, Nhà nước Lào đã có nhiều chủ trương, chính sách đãi ngộ trí thức, nhân tài, cho nên đời sống của một bộ phận TTN từng bước được nâng cao. Tuy nhiên, những chính sách đối với trí thức, đặc biệt là đối với bộ phận TTN thông qua tiền lương còn thấp so với mặt bằng chung của xã hội hiện nay. Tiền lương trả cho trí thức chưa có sự phân biệt đáng kể so với lao động chung trong xã hội, dẫn đến thu nhập chưa đủ tái sản xuất sức lao động giản đơn và mở rộng, chưa thực sự dựa trên kết quả công việc, gây ra tình trạng TTN thiếu chuyên tâm với công việc chính gắn với vị trí mà họ đảm nhận. Không ít TTN phải lo làm việc nhà, làm thêm nhiều việc, có thể gần hoặc không gần nhiều với lĩnh vực chuyên môn của họ, tình trạng “chân trong, chân ngoài” như hiện nay là phổ biến. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn tới hiện tượng “chảy máu chất xám” và việc khó thu hút nữ nhân tài vào làm việc trong khu vực nhà nước.

Mặt khác, sự cách biệt tiền lương giữa các ngạch, bậc chưa phản ánh thỏa đáng mức chênh lệch về trình độ cũng như đòi hỏi của công việc; việc lên lương còn phụ thuộc quá nhiều vào yếu tố thời gian (thâm niên), không chú trọng đến yếu tố hiệu quả hay thực chất công việc họ đang đảm nhận. Lương thấp, chế độ đãi ngộ không đảm bảo và không phản ánh đúng giá trị sức lao động.

Chính sách đãi ngộ đối với TTN và những người tài là nữ ở CHDCND Lào chưa thật rõ ràng, đồng bộ, không hợp lý và không đủ để đáp ứng các yêu

cầu về điều kiện làm việc gắn với sự đặc thù của phụ nữ. Bởi vậy, nhiều phụ nữ có tài lại thường vươn lên rất khó khăn, dẫn đến một bộ phận thoái chí, thậm chí không ít TTN Lào ít hy vọng thay đổi hoàn cảnh về cuộc sống và việc làm. Một bộ phận TTN đầu ngành, có chuyên môn cao đã lựa chọn việc phục vụ ở các cơ quan nghiên cứu khoa học, công nghệ ở nước ngoài để phát huy tối đa năng lực của bản thân. Thực tế cho thấy, ở CHDCND Lào ngày càng vắng bóng các nhà khoa học nữ, chuyên gia đầu ngành là nữ giới so với giai đoạn trước và so với các nước trong khu vực. Để cạnh tranh với các quốc gia khác trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư thì đây là một yếu tố bất lợi lớn của nước Lào hiện nay.

Việc đầu tư kinh phí cho nghiên cứu khoa học vừa ít, vừa chia sẻ manh mún, phương thức quản lý lạc hậu, bất cập, quá cầu nệ vào những thủ tục phức tạp, không chú ý khuyến khích hiệu quả. Những chính sách và cơ chế quản lý hoạt động khoa học, kỹ thuật và công nghệ cũng đã trở nên lạc hậu, chậm đổi mới... Những hạn chế về chính sách đãi ngộ, sử dụng TTN Lào đã dẫn đến: nhiều sinh viên nữ được đào tạo ở nước ngoài sau khi tốt nghiệp không về nước làm việc, sinh viên nữ tốt nghiệp các trường đại học trong nước không muốn trở về phục vụ tại quê hương. Một số TTN Lào có trình độ chuyên môn cao, có khả năng sử dụng ngoại ngữ đã không ngần ngại bỏ việc, nghỉ việc tại các cơ quan nhà nước để đi tìm việc làm tại các cơ sở nước ngoài hoặc tư nhân, nơi có thể trả cho họ thu nhập cao và phương thức quản lý hiện đại. Nhiều TTN Lào đang làm việc trái ngành nghề được đào tạo. Nhiều hoạt động của các viện nghiên cứu xa rời thực tế, ít gắn bó với yêu cầu thực tiễn phát triển KT-XH... Khi nghiên cứu điền dã đã phản ánh, một số địa phương thuộc Tây Lào, Nam Lào đang thiếu nguồn lực trí thức, TTN trong lĩnh vực khoa học công nghệ nghiêm trọng. Riêng sự thiếu hụt đội ngũ TTN công nghệ thông tin và bác sĩ nữ đang là bài toán khó ở hầu hết các tỉnh trong cả nước Lào.

Có thể thấy, sự quan tâm, đãi ngộ (vật chất, tinh thần) của Đảng, Nhà nước Lào luôn đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế ở

CHDCND Lào hiện nay. Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng đòi hỏi Đảng, Nhà nước Lào và chính quyền các cấp cần phải nhận thức đầy đủ, nghiêm túc và triển khai hiệu quả những chủ trương, chính sách đã đề ra dành cho TTN. Việc thực hiện nghiêm túc, đầy đủ sẽ là cơ sở, nền tảng trong việc xây dựng môi trường, điều kiện làm việc năng động, tích cực cho đội ngũ TTN Lào ở nước ngoài về nước công tác; là động lực cho đội ngũ TTN trong nước hăng say với lao động gắn với hoạt động chuyên môn của mình.

Kết luận chương 3

Nghiên cứu về thực trạng vai trò và phát huy vai trò đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay, cho thấy rằng, cùng với sự quan tâm của Đảng, Chính phủ, cấp ủy, ban lãnh đạo của các bộ, ban, ngành cấp trung ương và sự nỗ lực của bản thân phụ nữ, trong những năm qua, TTN sâu chuyên môn và kinh nghiệm, đầy năng lực sáng tạo và nghề nghiệp có xu hướng tăng lên cả về số lượng và chất lượng, có cơ cấu đa dạng phong phú. Có nhiều phụ nữ, TTN đã trở thành các nhà lãnh đạo, quản lý và nắm giữ những vị trí quan trọng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần khẳng định vị thế, vai trò trong xã hội. Trong phạm vi chương 3, tác giả luận án đã làm rõ được 3 nội dung cơ bản:

Thứ nhất, đã tiến hành đánh giá một cách tổng quát về đặc điểm của TTN Lào dựa trên số lượng, chất lượng và cơ cấu. Đồng thời đánh giá những hạn chế, khó khăn về đặc điểm của số lượng, cơ cấu đội ngũ TTN với quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào trong những năm tới.

Thứ hai, phân tích thực trạng phát huy vai trò của trí thức nữ ở Lào trong quá trình CNH, HĐH dựa trên các khía cạnh về chủ thể, phương thức và nội dung phát huy. Đã phân tích làm rõ hơn những kết quả đạt được của nội dung phát huy vai trò của TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào dựa trên 4 yếu tố: đóng góp của TTN trong việc cung cấp những luận cứ khoa học để tư vấn, phản biện xã hội trong quá trình CNH, HĐH đất nước; vai trò của đội ngũ TTN Lào trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho quá trình CNH, HĐH đất nước, đóng góp của TTN trong nghiên cứu, sáng tạo khoa học

góp phần thúc đẩy quá trình CNH, HĐH đất nước; Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ Lào trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước.

Thứ ba, từ việc phân tích thực trạng số lượng, chất lượng, cơ cấu của TTN và thực trạng phát huy vai trò của TTN Lào trong quá trình CNH, HĐH tác giả đã tiến hành khái quát những vấn đề đặt ra đối với đội ngũ TTN Lào bao gồm: một là, Đảng, Nhà nước Lào đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ nhưng trên thực tiễn chưa mang lại hiệu quả thiết thực và chưa xứng đáng với những tiềm năng sẵn có của đội ngũ trí thức nữ; hai là, Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức nữ tuy đạt được một số thành tựu, song còn nhiều bất cập chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa; ba là, Tiến hành sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đã nhận thức rõ vai trò to lớn của đội ngũ trí thức nữ nhưng chính sách sử dụng, đãi ngộ chưa hợp lý, còn nhiều bất cập; bốn là, Chính sách đãi ngộ bước đầu được triển khai song chưa thu hút được đội ngũ trí thức nữ, nhất là đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

4.1. QUAN ĐIỂM PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

4.1.1. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa phải gắn với thực hiện mục tiêu, chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Một là, trong quá trình phát huy vai trò của TTN phải làm cho đội ngũ này hiểu rõ hơn về thực chất, tầm quan trọng của quá trình CNH, HĐH và những nội dung cơ bản của mục tiêu, chiến lược CNH, HĐH mà Đảng và Nhà nước Lào xác định. Tinh thần chung của quá trình CNH, HĐH là phát triển đồng bộ, toàn diện các ngành, các nghề, các lĩnh vực trên nền tảng các công nghệ sản xuất tiên tiến, hiện đại. Hướng tới sự phát triển, hiện đại hóa cuộc sống, cách thức sinh hoạt và phương thức sản xuất của mọi tầng lớp nhân dân.

Do đó, thực chất của quá trình CNH, HĐH là mong muốn chung của mọi người dân, toàn thể xã hội ở Lào, nó thể hiện mong muốn, nhu cầu của Đảng và Nhà nước Lào khi hướng tới cuộc sống tốt hơn, giàu có hơn, tiến bộ hơn cho nhân dân. Quá trình CNH, HĐH nói chung sẽ đem lại lợi ích cho toàn thể xã hội, các tầng lớp nhân dân trong đó có phụ nữ, đội ngũ TTN Lào nói riêng.

Hai là, quá trình phát huy vai trò của TTN ở Lào cần làm cho lực lượng này hiểu và tích cực tham gia vào các hoạt động của phụ nữ Lào nói chung để đóng góp cho quá trình CNH, HĐH đất nước Lào.

Người TTN được đào tạo bài bản, có trình độ học vấn cao nên có nhiều thuận lợi để giúp phụ nữ nói chung và trực tiếp tham gia vào các hoạt động cải

tạo xã hội khi có điều kiện phù hợp. Khái quát những hoạt động này là: Nâng cao nhận thức về mọi mặt, trình độ nghề nghiệp và năng lực quản lý kinh tế, xã hội và bảo vệ môi trường cho phụ nữ. Hỗ trợ cho phụ nữ làm kinh tế, xóa đói, giảm nghèo, thành lập các tổ hợp tác hỗ trợ nhau trong kinh doanh. Hình thành phong trào lựa chọn mô hình tiêu dùng hợp lý, chống lãng phí tài nguyên và giảm thiểu ô nhiễm môi trường. Chăm sóc sức khỏe phụ nữ và trẻ em, thực hiện tốt chương trình kế hoạch hóa gia đình, xây dựng gia đình hạnh phúc. Mở rộng phong trào chống các dịch bệnh và tệ nạn xã hội. Phụ nữ tham gia xây dựng và giám sát thực hiện các chính sách pháp luật về giới, bình đẳng giới.

Ba là, trong quá trình phát huy vai trò của TTN ở Lào đặc biệt cần làm cho đội ngũ này, với tư cách là nguồn nhân lực chất lượng cao, người lao động sáng tạo, khoa học có trách nhiệm thực hiện tốt những nhiệm vụ của trí thức Lào nói chung trong quá trình CNH, HĐH đất nước.

Định hướng xây dựng đất nước Lào trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đã nêu ra các yêu cầu để hoạt động KH-CN thực sự trở thành nền tảng và động lực cho phát triển bền vững. Đây thực chất là nhiệm vụ của trí thức Lào trong quá trình CNH, HĐH đất nước. TTN Lào là một bộ phận của đội ngũ trí thức Lào nên cũng trực tiếp có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ này phù hợp với vị trí chuyên môn và chức năng đảm nhiệm trên cương vị công tác của mình.

Các nhiệm vụ này của TTN trực tiếp và góp phần nâng cao nhận thức và trách nhiệm cho toàn dân và các ngành, các cấp về phát triển KH-CN. Đòi hỏi mạnh mẽ hơn nữa cơ chế quản lý kinh tế để tạo lập môi trường KT-XH, cơ sở hạ tầng cho đổi mới, áp dụng công nghệ sản xuất hiện đại, đồng bộ trong phạm vi cả nước. Thực hiện tốt các quy định về KH-CN, nhân rộng những mô hình tốt về hoạt động KH-CN đã được khẳng định trong thực tiễn. Khai thông và phát triển thị trường khoa học và công nghệ. Tăng cường xây dựng cơ sở hạ tầng KH-CN để nhanh chóng hội nhập quốc tế và khu vực nhất là cơ sở hạ tầng về thông tin KH-CN, trang thiết bị nghiên cứu cho các phòng thí nghiệm, trung tâm trọng điểm quốc gia.

Phát triển đội ngũ TTN gắn với mục tiêu, chiến lược CNH, HĐH đất nước Lào là phát triển đội ngũ TTN mạnh mẽ về chuyên môn, bám sát mục tiêu phát triển toàn diện đất nước. Bên cạnh đó, với vị thế vừa là phụ nữ, vừa ở trong giới trí thức, phát triển đội ngũ TTN còn là một trong những mục tiêu phát triển xã hội của chiến lược. Như vậy, phát triển đội ngũ TTN ở Lào vừa là khách thể, vừa là chủ thể, vừa là đối tượng của quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước Lào hiện nay.

Do vậy, Đảng và Nhà nước Lào phải bảo đảm đội ngũ TTN được tham gia đào tạo, nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực quản lý trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa, không phân biệt giới tính trong các lĩnh vực đào tạo, bám sát các mục tiêu của quá trình CNH, HĐH đất nước. Ưu tiên bố trí, tạo điều kiện cho TTN phát huy hết sở trường của mình trong hoạt động chuyên môn, được có cơ hội tiếp cận với nền KH-CN của các nước tiên tiến trên thế giới. Đồng thời cần xây dựng và bổ sung những cơ chế, chính sách về ưu tiên đào tạo cũng như các chính sách về đãi ngộ đặc biệt đối với TTN Lào.

4.1.2. Phát huy vai trò của trí thức nữ Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa phải gắn đường lối phát triển đội ngũ trí thức Lào

TTN là một bộ phận đông đảo của đội ngũ trí thức Lào, nên xây dựng đội ngũ TTN phải phù hợp với đường lối phát triển của đội ngũ trí thức trong nước Lào, cụ thể:

Thứ nhất, trong quá trình phát huy vai trò của TTN phải làm cho đội ngũ này thấy được vị trí đặc biệt của trí thức Lào, trong đó có bản thân mình đối với quá trình CNH, HĐH đất nước. Đảng nhân dân cách mạng Lào luôn thống nhất về mặt chủ trương và quan điểm rằng “trong mọi thời đại, trí thức luôn là nền tảng tiến bộ xã hội, đội ngũ trí thức là lực lượng nòng cốt sáng tạo và truyền bá tri thức. Ngày nay, cùng với sự phát triển nhanh chóng của cách mạng KH-CN nghệ hiện đại, đội ngũ trí thức trở thành nguồn lực đặc biệt quan trọng, tạo nên sức mạnh của mỗi quốc gia trong chiến lược phát triển”. Hiện nay, tinh thần chiến lược phát triển của Lào là CNH, HĐH nhanh và bền vững. Đảng NDCM Lào nhấn mạnh “Mục tiêu sớm đưa đất nước ra khỏi tình

trạng chậm phát triển, cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2025 đòi hỏi phải lựa chọn con đường phát triển rút ngắn, phát huy đến mức cao nhất mọi nguồn lực, tiềm năng trí tuệ của dân tộc, đặc biệt là năng lực sáng tạo của đội ngũ trí thức” [84, tr.88].

Để xứng đáng với vai trò, vị trí quan trọng đó, việc xây dựng đội ngũ TTN trong công tác đào tạo phải chú ý đến chất lượng cao, số lượng và cơ cấu hợp lý; trong sử dụng cần đúng chuyên ngành và trong đãi ngộ phải tương xứng cả về vật chất lẫn tinh thần. Quan trọng hơn, bản thân người TTN phải thấy được vinh dự và trách nhiệm của mình đối với xã hội nói chung và đối với chiến lược phát triển bền vững đất nước nói riêng, để phấn đấu vươn lên trong cuộc sống và trong lao động sáng tạo.

Thứ hai, trong quá trình phát huy vai trò của TTN phải rút kinh nghiệm và đổi mới công tác xây dựng đội ngũ trí thức ở Lào.

Trong những năm đổi mới, Đảng và Nhà nước Lào đã có nhiều chủ trương, chính sách để đội ngũ trí thức phát triển nhanh về số lượng và nâng cao về chất lượng, phát huy vai trò trên mọi lĩnh vực, bước đầu tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ trí thức nữ và các tổ chức của TTN hoạt động, phát triển.

Tuy nhiên, trước yêu cầu của quá trình CNH, HĐH đất nước, đội ngũ trí thức Lào, có TTN còn nhiều hạn chế, yếu kém. Chất lượng, số lượng, cơ cấu còn chưa hợp lý; còn thiếu những trí thức, chuyên gia đầu ngành; chưa có nhiều tập thể trí thức mạnh, có uy tín ở khu vực và quốc tế. Một số trí thức còn chưa tự tin, giảm sút đạo đức nghề nghiệp, thiếu trung thực và tinh thần hợp tác, không thường xuyên học hỏi vươn lên,... Công tác đào tạo trí thức của Đảng và Nhà nước Lào vẫn còn nhiều bất cập. Đến nay vẫn chưa có chiến lược tổng thể về đội ngũ trí thức. Nhiều chủ trương, chính sách về công tác trí thức chậm đi vào cuộc sống. Một số cán bộ đảng và chính quyền chưa nhận thức đúng về vai trò, vị thế của trí thức, đánh giá, sử dụng trí thức chưa đúng với trình độ năng lực.

Vì vậy, phát huy vai trò của TTN Lào trong quá trình CNH, HĐH đất nước cần nghiêm túc phát huy những ưu điểm, thành tích và khắc phục

những hạn chế, khuyết điểm của công tác xây dựng đội ngũ TTN Lào trong thời gian tới.

Thứ ba, trong quá trình phát huy vai trò TTN Lào cần quán triệt những quan điểm cơ bản của Đảng và Nhà nước trong phát triển đội ngũ trí thức nói chung.

Đảng và Nhà nước Lào đã có những quan điểm cơ bản, mang tính khoa học, phù hợp với thời đại về phát triển đội ngũ trí thức Lào: 1) Trí thức Lào là lực lượng lao động sáng tạo đặc biệt quan trọng trong tiến trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế, xây dựng nền kinh tế trí thức, phát triển văn hóa truyền thống dân tộc. Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh là trực tiếp nâng tầm trí tuệ của dân tộc, sức mạnh của đất nước, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị; 2) Xây dựng đội ngũ trí thức là trách nhiệm chung của toàn xã hội, của cả hệ thống chính trị, trong đó, trách nhiệm của Đảng và Nhà nước giữ vai trò quyết định. Trí thức có vinh dự và bổn phận trước đất nước, không ngừng phấn đấu nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, đóng góp nhiều nhất cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; 3) Thực hành dân chủ, tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo của trí thức vì mục tiêu phát triển toàn diện đất nước. Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp của trí thức. Trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến; có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước.

Nếu quán triệt được các quan điểm nêu trên trong quá trình đào tạo, sử dụng và đãi ngộ TTN Lào, họ sẽ có nhiều động lực để phát triển nhanh chóng, hoạt động chuyên môn với năng suất chất lượng và hiệu quả, góp phần xứng đáng vào quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước Lào hiện nay.

Thứ tư, trong quá trình phát huy vai trò của TTN Lào cần vận dụng sáng tạo những giải pháp phát triển đội ngũ trí thức mà Đảng và Nhà nước đề ra cụ thể: 1) Hoàn thiện môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động của trí thức; 2) Thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức; 3) Tạo chuyển biến căn bản trong đào tạo, bồi dưỡng trí thức; 4) Đề cao trách

nhiệm của trí thức, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của các hội của trí thức; 5) Nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo của Đảng và Nhà nước Lào đối với đội ngũ trí thức.

Những năm qua, các giải pháp này đã phát huy tác dụng tích cực làm chuyển biến trong công tác trí thức và phát triển đội ngũ trí thức ở Lào. Ngoài ra, việc vận dụng những giải pháp trên trong xây dựng đội ngũ TTN cần sáng tạo, chú ý đến yếu tố giới tính, đến đặc điểm và từng lĩnh vực công tác của đội ngũ này.

Bên cạnh những vấn đề chung như hoàn thiện thể chế, chính sách, cơ chế hoạt động dân chủ,... nhằm tạo điều kiện để các nhà khoa học phát huy năng lực sáng tạo, đóng góp vào sự phát triển của đất nước, Đảng và Nhà nước cần ưu tiên đầu tư đối với đội ngũ TTN qua chính sách ưu tiên về tài chính đối với sinh viên; học viên nữ đạt kết quả xuất sắc trong học tập để họ có cơ hội học tập nâng cao trình độ hơn, nhằm bổ sung vào đội ngũ các nhà khoa học nữ tương lai. Bên cạnh đó, cần tăng kinh phí đầu tư hỗ trợ TTN trong nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện vật chất cũng như sự động viên về tinh thần nhằm khuyến khích sự chủ động, sáng tạo trong hoạt động nghiên cứu khoa học của TTN.

Cần lồng ghép vấn đề giới trong việc xây dựng các cơ chế, chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức để TTN được bình đẳng với trí thức nam. Như việc quy định rõ trách nhiệm và trao quyền tự chủ cho từng cấp, từng ngành, từng vị trí cán bộ lãnh đạo, quản lý trong việc sử dụng, bổ nhiệm và thực thi các chính sách đãi ngộ của Nhà nước với trí thức, đặc biệt là đối với cán bộ đầu ngành, những người có trình độ chuyên môn - kỹ thuật cao, cần có cơ chế dành riêng cho nữ trí thức có trình độ chuyên môn - kỹ thuật cao, đặc biệt trong điều kiện chưa có sự thống nhất về việc tăng tuổi hưu cho nữ. Hỗ trợ TTN trong việc cập nhật các kiến thức chuyên sâu thông qua các chương trình đào tạo ở trong và ngoài nước, cần quan tâm đến tính đặc thù của TTN khi vừa đảm nhiệm vai trò là nhà khoa học và vai trò làm mẹ, để TTN không bị thua thiệt so với nam trí thức trong vấn đề tiếp cận tri thức mới.

4.1.3. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ phải gắn với các mục tiêu quốc gia và thực hiện Chiến lược bình đẳng giới

Trong thời kỳ đổi mới, Đảng NDCM Lào đã chú trọng việc thực hiện quyền bình đẳng giới, quan tâm công tác phụ nữ, coi trọng việc tăng tỷ lệ nữ phải được tham gia lãnh đạo, quản lý trong các lĩnh vực, nâng cao trình độ học vấn cho phụ nữ là tạo điều kiện quan trọng để thực hiện quyền bình đẳng, dân chủ cho phụ nữ, là điều kiện để phát huy vai trò và nâng cao địa vị cho phụ nữ.

Đại hội toàn quốc lần thứ IV của Đảng NDCM Lào (năm 1986) đã chỉ rõ:

“Đảng và Chính phủ cố gắng tạo ra những điều kiện thuận lợi cho việc thật sự giải phóng phụ nữ. Mặt khác, Hội Liên hiệp Phụ nữ Lào có nhiệm vụ giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nữ, vận động, tổ chức, tập hợp các tầng lớp phụ nữ Lào, khắc phục tư tưởng tự ti, ỷ lại, tính thụ động trong phấn đấu vươn lên của phụ nữ, làm cho họ tích cực tham gia vào phong trào thi đua từ việc xây dựng gia đình văn hóa mới đến việc tham gia quản lý KT-XH... để góp phần vào sự nghiệp chung của dân tộc” [77, tr.142].

Đến Đại hội toàn quốc lần thứ VIII của Đảng (năm 2006), Đảng đã xác định: “Tiếp tục thực hiện chính sách khuyến khích, mở rộng thực hiện quyền bình đẳng giữa nam - nữ và đề cao vai trò của phụ nữ trong công việc của Đảng, Nhà nước và ngoài xã hội” [81, tr.65].

Tại Đại hội lần thứ IX của Đảng (2011), đã đặt ra mục tiêu đến năm 2015: “Phấn đấu tăng tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan tổ chức đảng, nhà nước, các tổ chức đoàn thể đạt 15% trở lên, trong Quốc hội, đại biểu nữ phải đạt 30% trở lên” [82, tr.82].

Đại hội lần thứ X của Đảng NDCM Lào (2016), nhấn mạnh rằng:

“Khuyến khích và phát triển phụ nữ, thiếu niên và thanh niên; đảm bảo quyền và phát triển bình đẳng giới: về mặt chính trị, kinh tế, văn hóa - xã hội và gia đình; giảm sự phân biệt và dùng bạo lực đối với phụ nữ, trẻ em; quan tâm việc bảo vệ giúp đỡ trẻ em, phát triển

và tạo cơ hội cho trẻ em được tham gia; thúc đẩy, khuyến khích và tạo điều kiện cho trẻ em nữ được tham gia vào phong trào phát triển ngày càng nhiều hơn” [84, tr.102].

Quan điểm của Đảng NDCM Lào đã cho thấy, Đảng luôn luôn quan tâm đến công tác phụ nữ nói chung, việc tăng tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý nói riêng và Đảng luôn gắn công tác phụ nữ với sự nghiệp cách mạng của Đảng. Vì vậy, việc thống nhất nhận thức, quán triệt đầy đủ, sâu rộng, tinh thần quan điểm của Đảng về tăng tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong HTCT nói chung, HTCT cấp trung ương nói riêng phải trở thành công việc thường xuyên của cả HTCT. Trong đó, vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng, quản lý điều hành của Nhà nước là yếu tố quan trọng. Đồng thời, cần coi trọng sự tham gia tích cực của Mặt trận và các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là HLHPN Lào. Tổng Bí thư, Chủ tịch nước CHDCND Lào, ông Bun Nhăng Vo Lạ Chít, chỉ rõ:

“Hội Liên hiệp Phụ nữ phải kết hợp với các cơ quan có liên quan để học hỏi kinh nghiệm, sự ủng hộ của các cơ quan; tạo điều kiện cho cán bộ công chức nữ được phát triển về mọi mặt ngày càng tăng về số lượng, thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, đề nghị với đảng ủy các cấp trong việc tạo cơ hội cho phụ nữ những người có thành tích nổi bật, đủ tiêu chuẩn kết nạp Đảng, cả việc thực hiện chính sách khen thưởng và bố trí, sắp xếp cán bộ nữ vào các chức danh lãnh đạo và quyết định các vấn đề ngày càng tăng lên” [86, tr.20].

Để nhận thức và quán triệt quan điểm của Đảng về công tác phụ nữ nói chung, phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong HTCT cấp trung ương nói riêng, cấp ủy đảng của các cơ quan cấp trung ương phải thường xuyên giáo dục, tuyên truyền, vận động và phổ biến các quan điểm của Đảng về công tác phụ nữ. Đồng thời, cần có chiến lược, chương trình, quy trình, kế hoạch cụ thể tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác phụ nữ; cần đưa ra kế hoạch cụ thể để phát hiện, tạo nguồn, bồi dưỡng và có chính sách phù hợp để ngày càng có nhiều phụ nữ đủ các tiêu chuẩn tham gia vào các chức danh lãnh đạo, quản lý trong mọi lĩnh vực.

4.1.4. Phát huy vai trò của trí thức nữ Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị

Hệ thống chính trị ở CHDCND Lào là hình thức tổ chức tổng quát nhất của chính trị và dân chủ, xác lập cơ chế thực hiện quyền lực chính trị “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ” trên nền tảng chính trị, kinh tế, xã hội mới với bối cảnh mới của đất nước và quốc tế trong thời kỳ quá độ lên CNXH. Tăng cường phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong HTCT cấp trung ương gắn với việc xây dựng và củng cố HTCT ở cấp trung ương nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo nâng cao chất lượng lãnh đạo của Đảng NDCM Lào, phù hợp với nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ đổi mới; làm cho việc quản lý nhà nước ngày càng có hiệu lực; đề cao vai trò của Mặt trận và các tổ chức CT-XH, phát huy quyền làm chủ của các thành viên, làm cho HTCT cũng như các thành viên của nó (trong đó có cán bộ, đảng viên cả nam và nữ) có thể chủ động, sáng tạo và thực hiện nhiệm vụ của mình có hiệu quả.

(1) Tăng cường phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong HTCT cấp trung ương gắn với việc xây dựng và củng cố tổ chức Đảng cấp trung ương

Thứ nhất, xây dựng và củng cố các cấp của hệ thống tổ chức Đảng phải dựa trên tinh thần Điều lệ của Đảng NDCM Lào khóa X. Trong đó, tại Điều 10 đã quy định: Mọi tổ chức Đảng trên địa bàn tỉnh, thủ đô hợp lại thành Đảng bộ tỉnh, thủ đô; mọi tổ chức Đảng thuộc bộ - ban, ngành hợp lại thành Đảng bộ - ban, ngành; mọi tổ chức Đảng trên địa bàn huyện hợp lại thành Đảng bộ cấp huyện: Các tổ chức Đảng của các đơn vị, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp của trung ương lập đặt tại địa phương nào thì thuộc và dưới sự lãnh đạo trực tiếp của đảng ủy cấp địa phương đó; Các tổ chức Đảng ở Đại sứ quán, lãnh sự hoặc các tổ chức khác của Lào tại các nước thì thuộc và dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Đảng bộ Bộ Ngoại giao. Các tổ chức cơ sở Đảng của học viên và đơn vị khác tại nước nào thì thuộc Đảng bộ của Đại sứ quán hoặc lãnh sự tại nước đó, nếu nước nào không có đảng ủy Đại sứ quán hoặc lãnh sự thì phải thuộc đảng ủy của Bộ Ngoại giao.

Các cấp ủy có quyền thành lập cơ quan giúp việc của mình theo quy định của Ban Chấp hành Trung ương Đảng. Với những quy định trên, việc tăng cường cho phụ nữ đã được tham gia lãnh đạo, quản lý phải đảm bảo sự tham gia lãnh đạo của phụ nữ trong các tổ chức đảng các cấp, từ cấp đảng bộ của các cơ quan, bộ, ban, ngành đến BCHTW Đảng bằng việc xem xét đầy đủ hơn cơ cấu về giới trong các tổ chức đảng, đảm bảo phụ nữ có tiếng nói, được đóng góp ý kiến vào việc xây dựng và củng cố tổ chức đảng, tham gia vào hoạt động lãnh đạo của các tổ chức đảng.

Thứ hai, xây dựng và củng cố hoạt động lãnh đạo - chỉ đạo của tổ chức Đảng, đó là phương thức lãnh đạo của Đảng. Gắn việc tăng cường phụ nữ để tham gia lãnh đạo, quản lý trong HTCT cấp trung ương với việc phát huy phương thức lãnh đạo truyền thống tốt đẹp của Đảng như: hoạt động lãnh đạo bằng đường lối quần chúng, dựa vào quần chúng, khai thác động lực của quần chúng nhằm thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, coi việc vận động quần chúng kết hợp với sự gương mẫu tiên phong của đảng viên và tổ chức của Đảng và tất cả các khâu đó phải có sự tham gia của nữ đảng viên. Gắn việc tăng cường phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong HTCT cấp trung ương với việc củng cố sự lãnh đạo của Đảng đối với xã hội, nhất là thực hiện nguyên tắc: Đảng lãnh đạo thông qua việc ban hành chủ trương, chính sách, chỉ đạo Nhà nước cụ thể hóa thành kế hoạch, thành luật pháp và các văn bản, sự chỉ đạo - lãnh đạo tập trung của Đảng đối với việc đào tạo và bố trí, luân chuyển cán bộ vào nhiệm vụ công tác cho phù hợp và hợp lý.

Tăng cường tính chủ động của các cấp ủy đảng, mọi đảng viên trong tư duy, sáng tạo, nghiên cứu quán triệt đường lối của Đảng một cách sâu rộng, bàn bạc về nội dung quan trọng của các nghị quyết của Đảng, cụ thể hóa thành kế hoạch, đề án hành động và kế hoạch hoạt động của đảng ủy phù hợp với tình hình thực tiễn của ngành mình với sự tham gia tích cực của nữ đảng viên. Thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, phân công công việc, phân công trách nhiệm giữa các cơ quan lãnh đạo của Đảng với cơ quan nhà nước các cấp, giữa cá nhân trong cấp ủy

cho rõ ràng. Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ là phát huy dân chủ trong Đảng một cách rộng rãi, làm cho sự lãnh đạo phù hợp với thực tiễn, hạn chế bệnh quan liêu, tránh tình trạng làm việc lơ mơ, chủ quan và hình thức.

(2) Tăng cường cho phụ nữ tham lãnh đạo, quản lý trong HTCT cấp trung ương gắn với việc xây dựng và củng cố bộ máy nhà nước. Nghiên cứu và quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, phạm vi, trách nhiệm và quan hệ giữa các cơ quan quyền lực nhà nước; củng cố cơ cấu tổ chức Chính phủ cho phù hợp, đảm bảo quản lý tập trung theo chiều dọc kết hợp với sự lãnh đạo của Đảng và trách nhiệm chỉ đạo trực tiếp của chính quyền địa phương. Củng cố các chế độ, cách thức trong việc quản lý nhà nước, quản lý xã hội, làm cho xã hội hoạt động dưới pháp luật. Việc phân công quyền lực giữa các cơ quan quyền lực nhà nước (Quốc hội, Chính phủ, Tòa án Nhân dân Tối cao và Viện Kiểm sát Nhân dân Tối cao) phải có cơ chế tổ chức thực hiện cụ thể hóa, có kiểm tra lẫn nhau.

Đề ra tiêu chí cán bộ và quy định số lượng biên chế Nhà nước làm cho bộ máy nhà nước gọn nhẹ, chất lượng và hiệu quả; kiên quyết không lấy những người thiếu trách nhiệm với công việc và người vi phạm kỷ luật; Tổ chức tập huấn, nâng cao trình độ cho cán bộ đương chức các cấp với nội dung phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị. Quy hoạch xây dựng cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu của kế hoạch phát triển KT-XH của đất nước.

Tóm lại, tăng cường phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong HTCT cấp trung ương gắn với việc xây dựng và củng cố bộ máy Nhà nước là tính tất yếu đối với Nhà nước CHDCND Lào, tổ chức có bộ máy chặt chẽ hợp tình hợp lý, các cơ quan phải thực hiện chức năng, quyền và nhiệm vụ của mình, nhưng có sự kết hợp hài hòa. Xây dựng và củng cố bộ máy nhà nước gắn với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, cán bộ, công chức nữ nói riêng trong sạch, có năng lực đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Phân định rõ chức năng nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn của mỗi cán bộ, công chức; tăng cường tính công khai, minh bạch, trách nhiệm hoạt động công việc. Tăng cường sự tham gia ngày càng nhiều hơn của cán bộ nữ vào các chức vụ quyết

định trong bộ máy nhà nước, gắn liền với việc chăm lo nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nữ cả về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực công tác; có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích cán bộ, công chức nữ hoàn thành nhiệm vụ.

(3) Tăng cường phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong HTCT cấp trung ương gắn với việc xây dựng và củng cố bộ máy tổ chức của Mặt trận và các tổ chức CT-XH. Xây dựng và củng cố bền vững bộ máy tổ chức của Mặt trận và các tổ chức CT-XH, hệ thống của Mặt trận và tổ chức CT-XH cấp trung ương phải được củng cố phù hợp với đặc điểm của tổ chức đó, tránh tình trạng chông chéo trong việc thực hiện nhiệm vụ giữa các tổ chức CT-XH cấp trung ương, phù hợp với nhiệm vụ chính trị với tư cách là cấp chiến lược. Các tổ chức của Mặt trận và tổ chức CT-XH phải chặt chẽ, có hiệu quả cao, phải phấn đấu thực hiện được theo sự chỉ đạo của Đảng. Để đảm bảo tính hiệu quả, đáp ứng được yêu cầu trong thời kỳ đổi mới. Trước hết, phải tạo điều kiện cho phụ nữ được tham gia vào lãnh đạo, quản lý các cấp, đặc biệt là từ cấp Phó vụ trưởng đến Ban chấp hành của Mặt trận và các tổ chức CT-XH. Mặt khác, cán bộ nữ quản lý, lãnh đạo các cấp phải thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình được giao và hiểu rõ vị trí, vai trò của Mặt trận và tổ chức CT-XH cấp trung ương. Điều đó, cần phải chú ý tới một số điểm sau đây:

Một là, Mặt trận và tổ chức CT-XH là tập hợp quần chúng vào trong các tổ chức bằng nhiều hình thức bao gồm nhiều tầng lớp, dân tộc, giới tính, nghề nghiệp. Vì vậy, nên có hình thức tổ chức phù hợp với đặc điểm của quần chúng, từng đối tượng nhằm tập hợp họ mà nó liên quan trực tiếp với lợi ích và đem lại lợi ích cụ thể cho tổ chức và quần chúng mình.

Hai là, để Mặt trận và tổ chức CT-XH lành mạnh, có chất lượng phải thực hiện nguyên tắc tự giác. Sự giác ngộ tự nguyện của các thành viên trong tổ chức đó sẽ là động lực thúc đẩy tổ chức đó hoạt động có hiệu quả; việc tự giác, tích cực đóng góp của quần chúng về mặt trình độ chuyên môn, khả năng, trí tuệ, tính sáng tạo là thành tựu của hoạt động thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Ba là, xây dựng và củng cố Mặt trận và tổ chức CT-XH liên quan trực tiếp với việc củng cố phong cách làm việc với quần chúng, cách vận động quần chúng, đổi mới nội dung và phương thức hoạt động phù hợp với thực tiễn. Yêu cầu cho phương thức hoạt động của Mặt trận và tổ chức CT-XH là gắn bó với cơ sở, các thành viên của tổ chức (cả nam và nữ) phải gắn bó với quần chúng, quan tâm nghe ý kiến của quần chúng, tìm hiểu sự mong muốn của quần chúng. Nhiệm vụ cấp bách trước mắt của các thành viên của Mặt trận và tổ chức CT-XH là có phong cách làm việc gắn với cơ sở, làm việc với quần chúng theo chức năng, nhiệm vụ và khả năng của mình. Mặt trận và tổ chức CT-XH nên coi làm việc với quần chúng là thước đo đạo đức và khả năng của từng thành viên (trong đó, có cả phụ nữ).

Trên cơ sở việc xây dựng và củng cố HTCT cấp trung ương ở CHDCND Lào, đặt ra những yêu cầu đổi mới trong cán bộ quản lý, lãnh đạo trên cả nước nói chung, cán bộ nữ quản lý, lãnh đạo trong HTCT cấp trung ương nói riêng phải đủ về số lượng, chất lượng ngày càng cao và có cơ cấu phù hợp với tổ chức đảng, nhà nước, mặt trận và tổ chức CT-XH. Đây cũng là đòi hỏi phải tăng cường phụ nữ trong HTCT cấp trung ương ở nước CHDCND Lào.

Vì thế, đội ngũ nữ lãnh đạo, quản lý phải đủ tầm, nhất là năng lực quản lý, lãnh đạo để đáp ứng được việc xây dựng và củng cố HTCT cấp trung ương. Phát huy vai trò lãnh đạo của cán bộ nữ không chỉ tương xứng với trình độ cao của cán bộ trong HTCT trong nước, mà còn vươn tới sánh kịp trình độ tiên tiến của các nước trong khu vực và quốc tế. Đội ngũ cán bộ nữ phải có trình độ chuyên môn, kiến thức, đạo đức, bản lĩnh và tác phong công tác tốt. Họ phải có đủ năng lực đề xuất chủ trương, chính sách; năng lực ra quyết định; năng lực kiểm tra, giám sát; năng lực tư vấn tham mưu; năng lực tổ chức thực hiện quyết định; năng lực tổ chức vận động quần chúng... nghĩa là có đủ khả năng để gánh vác được những công việc quản lý, lãnh đạo như nam giới.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC NỮ TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

4.2.1. Nâng cao nhận thức của hệ thống chính trị, của toàn xã hội về tầm quan trọng của việc phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Đây là nội dung giải pháp có vị trí, vai trò rất quan trọng mang tính cơ bản, lâu dài và thường xuyên để phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH ở Lào hiện nay. Bởi chỉ có trên cơ sở nâng cao nhận thức, nhận thức đúng đắn, đầy đủ về tầm quan trọng của việc phát huy vai trò đội ngũ TTN trong quá trình CNH, HĐH lãnh đạo các cấp trong hệ thống chính trị, toàn thể xã hội và bản thân đội ngũ TTN mới làm cơ sở cho việc hình thành những quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước Lào trong đào tạo, sử dụng, đãi ngộ, quy hoạch, phát triển đội ngũ TTN xứng tầm với vị trí, vai trò của họ. Theo đó, để thực hiện tốt giải pháp này cần cụ thể hoá một số nội dung:

Thứ nhất, cần nâng cao nhận thức của chủ thể lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị các cấp về tính cấp thiết phải phát huy vai trò của TTN trong quá trình CNH, HĐH.

Thực tế ở nhiều nước chỉ ra rằng, nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả phát triển đội ngũ trí thức về mọi mặt. Nếu các chủ thể lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị có nhận thức sâu sắc, trách nhiệm cao sẽ là cơ sở để xác định các chủ trương, biện pháp lãnh đạo; có chiến lược, kế hoạch tổ chức thực hiện việc phát triển nguồn nhân lực này đúng đắn, tính khả thi cao, đồng thời sẽ tạo sự thống nhất về ý chí và hành động, phát huy được sức mạnh tổng hợp, khắc phục được những nhận thức lệch lạc trong phát triển nguồn nhân lực này. Cũng trên cơ sở đó, lãnh đạo của Đảng, Nhà nước Lào mới có thể ban hành các quan điểm, đường lối, cơ chế, chính sách phù hợp trong việc bồi dưỡng, đào tạo, xây dựng, phát triển, đãi ngộ, sử dụng, quy hoạch đội ngũ TTN có tính bền vững, lâu dài.

Thứ hai, nâng cao nhận thức của toàn dân, toàn xã hội về phát huy vai trò của TTN đối với quá trình CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào hiện nay.

Thực tế cho thấy, đội ngũ TTN đến từ mọi vùng miền của đất nước, họ có mặt trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, được nuôi dưỡng lớn lên từ mọi tầng lớp nhân dân. Chính vì vậy, để phát triển phát triển, phát huy vai trò của TTN đòi hỏi phải có sự quan tâm của toàn xã hội. Mỗi cấp, mỗi ngành, mỗi tổ chức và cá nhân đều cần nhận thức sâu rộng về sự cần thiết phải phát triển nhanh NNL chất lượng cao để phục vụ cho quá trình xây dựng quê hương, đất nước. Phải mở rộng cơ hội, điều kiện để họ phát huy hết tài năng, tham gia vào quá trình phát triển. Có như vậy mới phát hiện được sớm những cá nhân tài giỏi để quan tâm đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng họ phù hợp trong những công việc cụ thể. Bên cạnh đó, nếu được sự thừa nhận và tôn vinh từ cộng đồng xã hội sẽ là nguồn cổ vũ, động viên khích lệ, tạo động lực to lớn đối với bản thân mỗi cá nhân trong đội ngũ trí thức nữ. Từ đó giúp họ có động cơ để phấn đấu, học tập và tự rèn luyện nâng cao năng lực làm việc của cá nhân. Đồng thời cũng là động cơ để cho những cá nhân khác phấn đấu để được đứng vào đội ngũ trí thức nữ, để được cộng đồng, xã hội thừa nhận và tôn vinh.

Theo đó, cần đẩy mạnh hơn nữa hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức vai trò giới, trong đó quan tâm đến đối tượng truyền thông, nội dung và hình thức truyền thông. Về đối tượng truyền thông: cần truyền thông đến cộng đồng xã hội, người dân; đội ngũ lãnh đạo các cấp và các nam/nữ trí thức đang thực hiện các nhiệm vụ trong các lĩnh vực khác nhau.

Truyền thông là một lực lượng quan trọng góp phần tác động để thay đổi những nhận thức có tính định kiến của công chúng về vai trò, giá trị của phụ nữ và nam giới. Truyền thông có sức mạnh để định hình các giá trị xã hội, các chuẩn mực giới và các ý tưởng, là một trong những công cụ quan trọng nhất đem lại sự thay đổi tích cực và phá vỡ các khuôn mẫu định kiến giới.

Nội dung truyền thông cần khách quan hóa vai trò của TTN, xóa bỏ việc khắc họa chân dung mang tính rập khuôn về phụ nữ truyền thống chỉ đơn

thuần là người nội trợ giỏi hoặc chỉ là cấp phó, nhân viên/thư ký,... Từ đó, giúp mô tả về nữ trí thức là đối tác bình đẳng và có thể trở thành các nhà khoa học, chính trị gia, doanh nhân,... trên các lĩnh vực như nam giới, trí thức nam. Đồng thời, tuyên truyền phổ biến luật pháp về bảo vệ phụ nữ, nhất là Luật bình đẳng giới, Luật phòng chống bạo lực gia đình, từ đó nâng cao nhận thức của nam giới về trách nhiệm với các công việc gia đình; giúp các tầng lớp nhân dân hiểu rõ hơn các đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Lào đối với phụ nữ nói chung, trí thức nữ nói riêng để họ có cơ sở giám sát việc thực thi trong cuộc sống.

Truyền thông về ý nghĩa của việc xây dựng và phát triển một đội ngũ TTN vững mạnh chính là bảo đảm mục tiêu phát triển đất nước theo hướng CNH, HĐH, đồng thời xây dựng một đội ngũ TTN vững mạnh, cũng giảm bớt gánh nặng xã hội đối với trí thức nam, tạo ra sự bình đẳng giới trong quá trình phát triển. Truyền thông phải hướng tới xóa bỏ các định kiến về vai trò của phụ nữ, đặc biệt là vai trò của trí thức nữ như “phụ nữ không nên học cao”, “phụ nữ nên tránh các ngành kỹ thuật”, “phụ nữ nên lựa chọn công việc nhẹ, không nên đi công tác xa”,...; truyền thông nhằm hướng tới giảm thiểu gánh nặng hai vai của trí thức nữ bằng cách đưa ra thông điệp như “Nam, nữ giỏi việc nước, đảm việc nhà”. Cần có nhạy cảm và trách nhiệm giới kiểm soát và đưa ra các sản phẩm truyền thông tới toàn xã hội như phim truyền hình, sách giáo khoa các cấp, báo chí, mạng xã hội,... đặc biệt lưu ý các sản phẩm truyền thông phân biệt về giới trong thực hiện vai trò của nam, nữ.

Cần phải phê phán những quan niệm không đúng, làm cho vị thế thân phận người phụ nữ thấp kém, mỏng manh, qua đó điều chỉnh cho phù hợp với thời đại. Bên cạnh đó, những nhu cầu về giới cũng cần phải được quan tâm, thay đổi kịp thời. Truyền thông, giáo dục phải đạt được mục đích đánh thức tiềm năng sống cùng với những đam mê, khát vọng, ý chí và bản lĩnh của TTN, phát huy ý thức trách nhiệm, sự thấu cảm, sẻ chia của nam giới cũng là một cách tích cực nhằm từng bước xóa mờ những định kiến giới, thay đổi diện mạo xã hội. Thay đổi các khuôn mẫu văn hóa dựa trên cơ sở giới và tăng

cường sự tham gia hoạt động xã hội, nhất là tham gia chính trị của TTN là những mục tiêu hành động mạnh mẽ, cụ thể nhằm phát huy vai trò, vị thế của TTN trong cuộc sống hiện tại, hướng tới xây dựng một điển hình phụ nữ năng động, sáng tạo vượt qua những rào cản định kiến giới, làm chủ cuộc đời mình và đóng góp cho gia đình, xã hội. Vận động, thu hút TTN tranh luận về các vấn đề hiện đại để tạo ra sự tự tin trong các hoạt động cộng đồng của nữ trí thức, đồng thời nâng cao vị thế, vai trò của nữ trí thức trong cộng đồng và trong bản thân nhóm TTN.

Hình thức truyền thông cần đa dạng hóa bằng cách truyền thông trực tiếp thông qua tập huấn, hội nghị, hội thảo và truyền thông gián tiếp thông qua mạng xã hội, truyền hình, báo giấy...

Giáo dục về giới và bình đẳng giới, nhất là về vai trò, vị thế của phụ nữ nói chung, trí thức nữ nói riêng, phải được lồng ghép rõ nét trong chương trình giáo dục chính thống của hệ thống giáo dục quốc dân, thực hiện một cách thường xuyên, phủ khắp trong cộng đồng (kể cả cán bộ lãnh đạo, quản lý, nam trí thức). Hiện nay, nhận thức về giới và bình đẳng giới chủ yếu thông qua các kênh dự án tài trợ dưới hình thức tập huấn, hội thảo, các chiến dịch tuyên truyền ngắn, do đó hiệu quả không cao, đối tượng tiếp cận bị thu hẹp, nhận thức vấn đề còn sơ lược. Để khắc phục tất cả những hạn chế này, cần phải thay đổi, cải tiến hình thức tuyên truyền giáo dục về giới và bình đẳng giới. Nhất thiết phải có sự phối hợp đồng bộ giữa môi trường giáo dục, nhà trường, gia đình và xã hội - những nơi mà định kiến giới đang tồn tại. Định kiến giới tác động đến mọi đối tượng, không phân biệt tuổi tác, giới tính, hoàn cảnh sống. Do đó, muốn xóa bỏ định kiến giới, phải xem giáo dục bình đẳng giới là một trong những nội dung giáo dục chính và được lồng ghép trong chương trình của các cấp học, từ giáo dục mầm non đến giáo dục đại học. Trường học là nơi thuận lợi và có điều kiện để xây dựng một môi trường bình đẳng nói chung và bình đẳng giới nói riêng tốt nhất và hiệu quả nhất. Tuy nhiên, việc giáo dục bình đẳng giới trong nhà trường sẽ không thành công nếu thiếu sự tương tác tích cực của giáo dục gia đình và giáo dục xã hội.

Khắc phục định kiến giới không chỉ dừng ở việc thay đổi nhận thức mà quan trọng hơn phải giúp con người sống với đúng bản chất của mình. Truyền thông cũng phải chú trọng nêu những tấm gương điển hình về sự cống hiến của trí thức nữ trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay; đồng thời cũng chỉ rõ thái độ, hành vi phân biệt đối xử với TTN và hậu quả của nó đối với tiến trình CNH, HĐH và sự phát triển bền vững của đất nước. Truyền thông giúp cho mọi người xác định rõ trách nhiệm phải xây dựng được một thái độ sống đúng đắn, tích cực, từ đó người ta có thể thay đổi chính mình và thay đổi cả cộng đồng.

Phát động các chiến dịch tuyên truyền, vận động nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cho toàn xã hội, đối với mọi người dân về vai trò, vị thế của người chồng, người vợ trong gia đình và xã hội bằng việc tăng cường tuyên truyền, vận động cả nam giới và nữ giới nhận thức được vai trò và trách nhiệm chia sẻ công việc trong gia đình. Bên cạnh đó, một số đối tượng sau đây cần phải được trang bị đầy đủ, sâu sắc về kiến thức giới và kỹ năng lồng ghép giới:

Một là, các thành viên của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các cơ quan lập pháp như Quốc hội và đội ngũ chuyên viên làm luật. Một trong những lý do khiến cuộc bàn luận về nâng tuổi hưu cho nữ giới chưa ngã ngũ là do nhận thức của nhiều chuyên viên các bộ liên quan và đại biểu Quốc hội còn chịu ảnh hưởng của định kiến giới, khiến họ không ủng hộ bình đẳng về tuổi hưu.

Hai là, đội ngũ lãnh đạo, quản lý, nhất là các thủ trưởng cơ quan, đơn vị là đối tượng rất cần thiết nâng cao nhận thức giới hiện nay, bởi vì, họ là những người có quyền ra quyết định đối với các chính sách, chương trình, hoạt động liên quan đến đội ngũ trí thức nói chung và đội ngũ TTN nói riêng, những cán bộ có ảnh hưởng trực tiếp đến việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp nhân sự vào các vị trí quan trọng.

Ba là, tuyên truyền vận động chia sẻ trách nhiệm của người chồng trong gia đình nữ trí thức có vai trò rất lớn trong tạo động lực để TTN phát

triển trong chuyên môn. Thái độ ủng hộ về tham chính của người chồng có ý nghĩa quan trọng đối với con đường tiến bộ nghề nghiệp của TTN. Đây là một trong những yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến sự thăng tiến của nữ trí thức. Nếu TTN không nhận được sự thấu hiểu và chia sẻ của người chồng thì họ sẽ rất khó khăn để phấn đấu vào các vị trí quan trọng trong chuyên môn. Ngược lại, với sự ủng hộ của người chồng, người trí thức nữ nhận được sự chia sẻ các áp lực công việc gia đình và có thêm tự tin để vượt qua những rào cản, có cơ hội khẳng định bản thân trong con đường phấn đấu đạt vị trí cao trong công việc. Sự hỗ trợ từ nam giới, từ gia đình trong công việc gia đình, chăm sóc con cái, chăm sóc người già để giúp nữ giới vượt qua rào cản của những định kiến xã hội về vai trò, năng lực của TTN, của những trách nhiệm đã ăn vào khuôn mẫu chung về một TTN lý tưởng, người mẹ, người vợ tốt dành cho gia đình.

Quá trình truyền thông cần khắc phục được thông điệp định kiến giới, phân biệt đối xử, định hướng những giá trị mới như đầu tư phát triển TTN là thực hiện trao quyền và góp phần phát triển bền vững, mặt khác, cần thay đổi chiến lược truyền thông hình ảnh TTN gắn với công việc nội trợ, gia đình bằng những hình ảnh người trí thức nữ năng động, sáng tạo, hình ảnh người nam giới trong công việc nội trợ. Khi ấy, sẽ làm cho nam giới nhận ra rằng, công việc gia đình đối với họ là bình thường. Đồng thời, trong các chương trình, hoạt động lồng ghép giới, cũng nên có sự tham gia của nam giới để họ thấy được vai trò của mình trong quá trình thực hiện bình đẳng giới, đặc biệt là bình đẳng giới trong tham chính.

4.2.2. Bổ sung, hoàn thiện chính sách, pháp luật hướng tới bình đẳng giới trong lao động của trí thức nữ

Đây là giải pháp có ý nghĩa trong việc thiết chế hóa vai trò, phát huy vai trò của TTN trong thực tiễn đẩy mạnh CNH, HĐH ở Lào hiện nay. Bởi xã hội luôn vận động, biến đổi không ngừng, sự vận động biến đổi đó không chỉ mang đến cho phụ nữ và trí thức nữ nhiều cơ hội, song cũng là những thách thức đối với họ trong phát triển bình đẳng với nam giới. Do đó, bổ sung, hoàn

thiện chính sách, pháp luật hướng tới bình đẳng giới trong lao động của trí thức nữ sẽ góp phần thực tế hóa sự bình đẳng về vai trò, vị thế của TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Để thực hiện tốt giải pháp này, cần làm tốt một số biện pháp sau:

Thứ nhất, thực hiện bình đẳng về độ tuổi lao động giữa trí thức nam và TTN.

Một trong những rào cản hiện nay ảnh hưởng lớn tới việc phát huy vai trò, vị thế của TTN trong phát triển bền vững là quy định chênh lệch về tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ. Quy định này cản trở sự phát triển của TTN trong đóng góp và hưởng thụ, ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện Mục tiêu Thiên niên kỷ, cũng như các văn bản công ước quốc tế khác mà Lào đã cam kết với quốc tế. Vì vậy, cần phải sớm khắc phục tình trạng này ngay trong việc sửa đổi, bổ sung các văn bản luật có liên quan để đảm bảo bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động.

Hiện nay, trong giới nghiên cứu còn nhiều quan điểm không đồng nhất về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nam và nữ: có những quan điểm muốn tăng tuổi hưu của nữ giới lên bằng nam giới, từ đó tạo bình đẳng nam nữ trong mọi hoạt động liên quan đến đóng góp, hưởng thụ; có ý kiến giữ nguyên tuổi hưu hiện nay vì phần lớn phụ nữ lao động làm công việc chân tay, lao động có trình độ kỹ thuật thấp, muốn được nghỉ hưu sớm, nếu kéo dài thời gian làm việc thì sức khỏe không đảm bảo. Có ý kiến khác lại cho rằng nên thực hiện phương án kéo dài tuổi hưu đối với phụ nữ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, có sức khỏe và nguyện vọng làm việc thêm để tận dụng được sức lao động của TTN và cũng phù hợp với nguyện vọng của họ; đồng thời giữ nguyên tuổi về hưu với những người lao động nữ trình độ chuyên môn kỹ thuật không cao và không có nguyện vọng làm việc thêm. Từ đó cũng có những quy định bình đẳng về các cơ hội thăng tiến, học tập đối với TTN và trí thức nam, nhất là những quy định liên quan đến tuổi đào tạo và tuổi cơ cấu nhân sự.

Cũng có ý kiến khác cho rằng, nên quy định trong luật, cả nam và nữ đều có tuổi lao động (tuổi bắt đầu là 15 và tuổi kết thúc là 60), quyền lao

động, quyền được học tập, đào tạo, quyền được tiếp cận các nguồn lực để lao động có khi đã nghỉ hưu năng suất và hiệu quả như nhau. Trên cơ sở đó, trong từng ngành nghề cụ thể, có những quy định chế độ đặc thù về tuổi lao động áp dụng cho nam, nữ của ngành đó.

Quy định bình đẳng giới về tuổi nghỉ hưu là xu thế tất yếu, khi mà Đảng và Nhà nước Lào đã và đang thực hiện rất nhiều chương trình, kế hoạch cụ thể nhằm mở rộng cơ hội phát triển, mở rộng sự lựa chọn cơ hội phát triển cho mọi công dân nên chính sách pháp luật phải được hoàn thiện theo hướng tạo điều kiện cho mọi người đến một độ tuổi nào đó có cơ hội được nghỉ hưu, không bắt buộc phải hết tuổi lao động mới được thực hiện quyền nghỉ hưu. Vì vậy, cũng như việc lựa chọn ngành nghề là của từng cá nhân, việc lựa chọn tuổi nào thì thực hiện quyền nghỉ hưu nên để cho chính người lao động quyết định, trên cơ sở những quy định từng mức lương hưu theo số năm tham gia lao động của người lao động và đặc thù của mỗi ngành. Năm bắt đầu “được” và năm cuối cùng buộc phải “bị” nghỉ hưu sẽ ngang nhau ở cả nữ và nam, có thể từ 50 là “được” và đến 60 là “bị”. Còn ở từng ngành thì có chế độ đặc thù áp dụng cho cả nam và nữ của ngành đó. Như vậy, người coi nghỉ hưu là “được”, là sự hy sinh cao cả để tạo chỗ làm việc cho lớp trẻ, là sự “ưu tiên, ưu đãi” cũng cảm thấy thỏa mãn; còn người muốn tham quyền cố vị, coi nghỉ hưu là “bị” thì bất kể nam hay nữ cũng không thể chối cãi.

Cần phải khắc phục tình trạng quy định không minh bạch giữa “phân biệt đối xử” và “ưu tiên ưu đãi”. Chính sách, pháp luật phải tạo ra sự bình đẳng về cơ hội tiếp cận nguồn lực, cơ hội nâng cao năng lực, cơ hội lựa chọn cho mọi công dân ở Lào, không phân biệt giới tính, đúng tinh thần của Hiến pháp, Luật Bình đẳng giới ở Lào và chuẩn mực quốc tế về quyền của phụ nữ theo tinh thần Công ước chống phân biệt đối xử với phụ nữ dưới mọi hình thức CEDAW và các công ước quốc tế về quyền con người mà Lào đã tham gia, ký kết.

Thứ hai, rà soát các chương trình, chính sách vận động phụ nữ chưa phù hợp, đổi mới hướng tới bình đẳng giới.

Hiện nay vẫn còn một số quy định của pháp luật chưa đủ chặt chẽ, chưa đáp ứng hết các yêu cầu cần thiết của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng và phần nào đã trở nên không phù hợp với xu thế phát triển KT-XH của đất nước Lào. Đặc biệt, một số quy định thể hiện sự “bảo vệ quá mức” đối với phụ nữ nói chung, trí thức nữ nói riêng làm mất đi tính khả thi, thậm chí làm gia tăng định kiến đối với việc sử dụng lao động nữ và dẫn đến phân biệt đối xử về giới, đem lại hiệu quả ngược đối với phát huy vai trò, vị thế của trí thức nữ, cũng như mục tiêu giải phóng phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới. Ví dụ, chính sách “con ốm mẹ nghỉ”, phong trào “giỏi việc nước, đảm việc nhà”; ngoài ra có quy định một số lĩnh vực độc hại phụ nữ không được tham gia,....

Do vậy, cần phải có quy định rõ ràng về giá trị lao động của phụ nữ trong việc sinh nở, nuôi dạy con cái, phải xem việc sinh nở, nuôi dạy con là lao động của phụ nữ để tái sản xuất nguồn nhân lực, đóng góp cho xã hội chứ không chỉ đơn thuần là quá trình thực hiện thiên chức làm mẹ. Khi đã là lao động thì đương nhiên mọi chế độ, chính sách sẽ phải như với người lao động, chứ không thể là sự “ưu tiên, ưu đãi”, là “ghi nhận cống hiến” của phụ nữ, như là sự “ban ơn” của xã hội, của gia đình cho người phụ nữ - người mẹ, bởi vì không ở đâu, sự cống hiến của người phụ nữ cho xã hội, cho gia đình lại rõ ràng hơn quá trình lao động nặng nhọc với độ rủi ro rất cao để tái sản xuất nguồn nhân lực cho gia đình và xã hội. Với quan điểm việc sinh nở, nuôi dạy con là lao động thì có nhiều cách giải quyết. Các nhà nghiên cứu cho rằng để đảm bảo sự bình đẳng giới cũng như đưa nam giới tham gia chia sẻ công việc tái sản xuất con người với phụ nữ, cần thay chính sách ưu tiên cho phụ nữ được nghỉ khi con ốm, bằng chính sách “cha hoặc mẹ được nghỉ khi con ốm”. Đối với chính sách thai sản hiện nay, mặc dù đã có những bước tiến đáng kể như chế độ thai sản cho chồng, nhưng cần phải tiếp tục nghiên cứu để tăng thời gian nghỉ sinh con đối với người chồng, người nam giới từ 5 ngày (7, 10, 14 ngày) như hiện nay lên 15% của 6 tháng theo chế độ nghỉ thai sản (từ 27 đến 30 ngày đối với sinh thường).

Đồng thời, phong trào “giỏi việc nước, đảm việc nhà” dành cho phụ nữ nên đổi mới dành cho cả nam giới. Bên cạnh đó, việc thực hiện các văn bản luật cần phải được thể hiện đồng bộ, cần được hướng dẫn cụ thể, đồng thời phải xây dựng các biện pháp đảm bảo thực hiện bình đẳng giới một cách hữu hiệu. Hiện nay, pháp luật về bình đẳng giới thực sự chưa đi vào cuộc sống; cách nhìn nhận nhận về bình đẳng giới vẫn còn những nhầm lẫn, ngay cả ở các cấp lãnh đạo, dẫn đến suy nghĩ cho rằng chỉ cần trao đổi cho phụ nữ quyền giống như nam giới về mọi phương diện là đủ, trong khi đó, nữ giới và nam giới trải nghiệm cuộc sống khác nhau, có nhu cầu, nguyện vọng và những ưu tiên rất khác nhau, họ cũng chịu tác động khác nhau từ cùng một chính sách phát triển KT-XH. Vì vậy, cần thiết phải quán triệt trong các ngành, các cấp thực hiện lồng ghép giới vào hoạch định và thực thi chính sách góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước có trách nhiệm giới.

Chẳng hạn, trong lĩnh vực chính trị, để phá bỏ rào cản trong tiếp cận và hưởng thụ quyền chính trị của trí thức nữ, đề nghị các cơ quan có thẩm quyền sớm ban hành các văn bản quy phạm pháp luật nhằm cụ thể hóa thành những nghị định về công tác nữ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH với tinh thần hướng tới “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan tổ chức”, có như vậy mới khắc phục được tình trạng quan điểm, chính sách pháp luật của Lào về bình đẳng giới trong các quy định trên rất tiên bộ nhưng chỉ nằm trên giấy.

Trong giai đoạn hiện nay, khi mà tỷ lệ nữ giới nắm các cương vị lãnh đạo các cấp còn thấp, thì một chính sách nâng tỷ lệ nữ ở các cương vị lãnh đạo, quản lý là cần thiết. Vì thế, có thể quy định một tỷ lệ nữ hợp lý đối với những vị trí bổ nhiệm, trong trường hợp bầu cử, thì cũng phải có tỷ lệ phụ nữ ứng cử.

Ngoài ra, Nhà nước Lào cần có các chính sách tăng cường cơ sở vật chất và dịch vụ gia đình (chăm sóc trẻ em, người già, nội trợ...) để giảm tải gánh nặng việc nhà cho cả nam/nữ trí thức bằng cách nâng cao hiệu quả các dịch vụ kinh tế, xã hội, gia đình (mở rộng các dịch vụ chế biến thực phẩm vệ

sinh, an toàn, thuận tiện cho việc nấu nướng; phát triển trung tâm giới thiệu người giúp việc tin cậy và hiệu quả; xây dựng các dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe cho người già, trẻ em; phát triển các dịch vụ văn hóa xã hội khác như thư viện, viện bảo tàng, rạp chiếu phim và các dịch vụ thông tin liên lạc, giao thông công cộng có tính đến yếu tố giới...) nhằm tạo điều kiện cho TTN có thời gian nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, tham gia quản lý xã hội; mặt khác, thực hiện tốt Luật bình đẳng giới về chế độ cân bằng trách nhiệm của nam giới trong việc cùng chia sẻ công việc gia đình và chăm sóc con cái.

Đối với các chính sách này, Nhà nước Lào không nên chỉ đầu tư ngân sách xây dựng cơ sở vật chất, mà chủ yếu là đưa ra các chính sách khuyến khích các thành phần kinh tế mở ra các hình thức và huy động các nguồn vốn xã hội hóa vào việc chăm sóc, nuôi dạy trẻ. Để tránh những mặt trái nảy sinh như bạo hành trẻ em ở các cơ sở chăm sóc trẻ, ăn bớt khẩu phần trẻ hay nuôi dạy trẻ em không đúng quy định, Nhà nước Lào cần đứng ra quản lý, giám sát chặt chẽ việc chăm sóc, bảo đảm về mặt pháp lý, kiểm tra độ an toàn: tạo điều kiện để các thành phần kinh tế tham gia vào hoạt động chăm sóc trẻ em hiện nay.

Thứ ba, đổi mới chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ trí thức nữ trong quá trình CNH, HĐH.

Trong những năm đổi mới gần đây, sự thiếu bình đẳng giới trong GD-ĐT đã được khắc phục rất nhiều. Nước Lào đã đạt được những kết quả đáng khích lệ trong việc nâng cao tỷ lệ nữ sinh trong trường phổ thông được thế giới đánh giá cao trong kết quả thực hiện Mục tiêu Thiên niên kỷ. Tuy vậy, đến nay, xét về điều kiện học tập, về các cơ hội tiếp cận giáo dục, về trình độ học vấn đã đạt tới của nam và nữ, những quan niệm trọng nam khinh nữ,... ở nước Lào vẫn tạo ra một khoảng cách giữa hai giới nam và nữ. Việc khắc phục “khoảng cách tri thức” giữa nam và nữ là công việc phải làm liên tiếp trong nhiều thập kỷ, nhất là ở vùng đồng bào thiểu số, vùng đặc biệt, vùng sâu vùng xa - những nơi phụ nữ hiện nay vẫn còn là nhóm yếu thế và là đối tượng có nhiều vấn đề nhạy cảm. Theo đó, cần làm tốt nhóm biện pháp cụ thể:

Một là, về tạo nguồn TTN trong quá trình CNH, HĐH.

Về tạo nguồn TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào cần phải đề cập đến những khía cạnh:

1) Đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo, tập trung vào các ngành khoa học kỹ thuật, công nghệ nhằm nghiên cứu đảm bảo phát triển kinh tế, gìn giữ môi trường tự nhiên và xã hội. Có chế độ ưu tiên đối với nhóm TTN hoạt động trong các lĩnh vực KH-CN. Có cơ chế khuyến khích, động viên đối với các TTN có công trình nghiên cứu, có sản phẩm khoa học hướng tới phát triển bền vững, đảm bảo sự hài hòa trong phát triển kinh tế, môi trường và xã hội”.

2) Quan tâm đến vấn đề đào tạo, hướng nghiệp dành cho học sinh, sinh viên nữ. Tổ chức các hoạt động tư vấn hướng nghiệp từ trong trường phổ thông cho đến đại học. Nội dung tư vấn bao gồm việc lựa chọn các ngành nghề phù hợp trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đồng thời, bám sát Chiến lược CNH, HĐH đất nước 2021 - 2030.

3) Quan tâm tạo nguồn nhóm TTN tại khu vực nông thôn, các khu vực khó khăn, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Xây dựng, chỉnh sửa, bổ sung các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số. Để tạo nguồn cán bộ bền vững, cần đặc biệt quan tâm đến nhóm học sinh nữ là người dân tộc thiểu số. Có chính sách hỗ trợ, khuyến khích các em là học sinh nữ, sinh viên nữ dân tộc thiểu số. Phải có chiến lược đầu tư rõ ràng, cụ thể và mang tính đặc thù đối với từng nhóm dân tộc, từng khu vực cũng như từng ngành nghề nhau. Trong đó, đặc biệt chú ý tới phát triển lực lượng TTN ở các khu vực đồng bào dân tộc thiểu số, khu vực nông thôn, các vùng khó khăn. Bên cạnh đó, quan tâm hơn nữa đến lực lượng TTN trong nhóm các ngành khoa học công nghệ, kỹ thuật bằng cách đầu tư, củng cố các điều kiện làm việc cho TTN ở nhóm ngành này. Thay đổi các định kiến về giới liên quan đến việc lựa chọn ngành nghề của nam và nữ trong xã hội (chỉ có nam mới theo được ngành kỹ thuật, tự nhiên; còn nữ chỉ nên theo các ngành xã hội, nhân văn...). Quan tâm đến vấn đề hướng nghiệp có nhạy cảm mới và trách nhiệm giới đối với học sinh, sinh viên.

4) Ưu tiên đầu tư, khuyến khích các TTN phát triển, tăng tỷ lệ TTN có học hàm, học vị cao.

Hai là, về đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng TTN.

Ở CHDCND Lào hiện nay, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật dành cho TTN tương khá đa dạng và phong phú nhưng còn thiếu đồng bộ, chưa chặt chẽ và có hướng dẫn ban hành, việc triển khai còn nhiều bất cập, do vậy, TTN vẫn chưa thật sự được tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình làm việc. Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng cần tập trung vào một số nội dung:

1) Xây dựng chiến lược đào tạo TTN theo từng lĩnh vực, từ đó thể hóa kế hoạch, chỉ tiêu đào tạo TTN tận dụng mọi cơ hội của các TTN trẻ giỏi chuyên môn, giỏi ngoại ngữ, có triển vọng đưa đi đào tạo ở nước ngoài theo cơ cấu, nghề nghiệp phù hợp, đặc biệt là những ngành, lĩnh vực mũi nhọn trong phát triển kinh tế - xã hội. Đây là trách nhiệm của từng đơn vị có TTN đang làm việc. Cùng với những phương thức đào tạo truyền thống, thực hiện đào tạo thông qua hoạt động thực tiễn nghiên cứu và ứng dụng khoa học trong sản xuất và quản lý, đào tạo linh hoạt, thiếu kiến thức ở lĩnh vực nào thì đào tạo, bồi dưỡng kiến thức đó; tránh đào tạo tràn lan, kém hiệu quả, đào tạo thừa, lại vừa thiếu.

2) Có chế độ hỗ trợ về kinh phí và điều kiện học tập đi kèm với công tác tư tưởng thường xuyên nhằm nâng cao số lượng phụ nữ có trình độ học vấn cao ở địa phương, vùng sâu, vùng xa, từng bước giảm dần khoảng cách về trình độ dân trí giữa các khu vực nông thôn và thành thị, miền núi và miền xuôi, xóa bỏ dần sự mất cân đối trong phân bổ nguồn lực trí tuệ, nguồn lực TTN Lào giữa các vùng miền.

3) Nhà nước nên có cơ chế đào tạo các bậc đại học, trên đại học tại các tỉnh miền núi hoặc ít nhất có cơ sở đào tạo bậc thạc sĩ, tiến sĩ để giúp cho TTN giảm bớt khó khăn về chi phí tiền, thời gian; nâng mức hỗ trợ cán bộ TTN dân tộc thiểu số, cán bộ nữ làm việc ở vùng cao tham gia đào tạo ở bậc cao; khuyến khích vật chất cho các đề tài nghiên cứu khoa học do nữ làm chủ nhiệm.

4) Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng kiến thức thường xuyên, hỗ trợ TTN có điều kiện cập nhật tri thức khoa học hiện đại, nâng cao năng lực chuyên môn bằng nhiều hình thức như tham gia các hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước, tham gia đăng ký, đấu thầu các đề tài nghiên cứu khoa học trên cơ sở công bằng, bình đẳng, lưu ý đến yếu tố giới.

Đề tạo điều kiện cho TTN và đảm bảo công bằng giới trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, nên có những đề tài giao nhiệm vụ hoặc chỉ định các nhà khoa học nữ có năng lực, uy tín khoa học làm chủ nhiệm đề tài, bởi vì, nếu chỉ sử dụng hình thức tuyển chọn, thì phụ nữ sẽ bất lợi hơn so với nam giới. Có biện pháp tạo điều kiện cho nữ trí thức có nhiều cơ hội hợp tác, trao đổi kinh nghiệm với nữ trí thức các nước trong khu vực và trên thế giới.

Tuy vậy, cần đảm bảo sự công bằng giới trong quá trình sử dụng. Theo đó, Nhà nước phải tập trung xây dựng chiến lược, quy hoạch sử dụng đội ngũ TTN thường xuyên, phải có sự chuẩn bị nguồn nhân lực trí thức nữ đủ về số lượng và không ngừng nâng cao về chất lượng trong hiện tại và tương lai, cả trước mắt cũng như lâu dài; xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, thân thiện, phù hợp (về điều kiện cơ sở vật chất, bầu không khí, quan hệ đồng nghiệp, thái độ ứng xử) tạo sự gắn bó của trí thức nữ với cơ quan, với công việc, phát huy khả năng phát triển, sáng tạo trong khoa học và khả năng cống hiến vì sự nghiệp chung; bố trí sử dụng trí thức nữ ở những vị trí xứng đáng khi họ có đủ điều kiện, trình độ và năng lực đảm đương nhiệm vụ được giao, kể cả nhiệm vụ quản lý chủ chốt theo đúng tinh thần của Luật bình đẳng giới và các văn bản khác của Đảng, Nhà nước Lào; có chế độ đãi ngộ và tôn vinh trí thức nữ hơn trên cơ sở khắc phục tình trạng phân công lao động “theo giới”; thực hiện sự công bằng trong đánh giá, đãi ngộ, khen thưởng TTN; cần có các chính sách cụ thể khuyến khích phát triển tài năng sáng tạo của đội ngũ nữ trí thức như tạo điều kiện cho họ thực hiện các dự án, đề tài khoa học và công nghệ các cấp..; có các hình thức khen thưởng bằng vật chất và tinh thần thích đáng, kịp thời đối với những thành công của TTN. Ở cấp Nhà nước cần có những giải thưởng dành cho nữ trí thức có thành tích xuất sắc trên các lĩnh

vực: nghiên cứu khoa học, văn học, nghệ thuật, bảo vệ môi trường...; thành lập các quỹ hỗ trợ tài năng trẻ cho nữ sinh viên tại các trường đại học, học viện, các bộ nhằm khuyến khích sự nỗ lực, ý chí vươn lên, khát vọng cống hiến cho các TTN trong tương lai.

Do trên thực tế, tỷ lệ nữ tham gia các khóa đào tạo chuyên môn, nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ, chính trị còn thấp, trong giai đoạn trước mắt, cần quy định việc thiết kế các khóa đào tạo, bồi dưỡng phải xem xét đến các yếu tố giới, có nghĩa là, khi thiết kế khóa đào tạo, phải xem xét tỷ lệ mỗi giới có thể tham gia, từ đó, có những chính sách khuyến khích tỷ lệ nữ tham gia nhiều hơn. Cần thiết phải điều chỉnh các quy định trong Bộ luật lao động liên quan đến việc bảo vệ bà mẹ và trẻ em sao cho không loại trừ phụ nữ trong các quy định công tác đào tạo, bồi dưỡng dài ngày. Chẳng hạn, các khóa đào tạo đòi hỏi người lãnh đạo, tổ chức khi thiết kế cần phải tạo điều kiện cho phụ nữ, kể cả người có con nhỏ, người trong thời gian sinh đẻ có thể tham gia, dĩ nhiên, cần phải có các điều kiện để đảm bảo sức khỏe cho bà mẹ và trẻ em. Cần có các chính sách động viên đối với TTN tham gia các khóa đào tạo, ví dụ, đối với các TTN làm thực tập, nghiên cứu sinh cần có quy định kéo dài thời gian thực hiện khóa đào tạo hơn 2 năm nữa đối với các nữ sinh trong hoàn cảnh sinh đẻ và nuôi con nhỏ.

4.2.3. Nâng cao nhận thức về vai trò và tinh thần đội ngũ trí thức nữ “vượt qua chính mình”, nỗ lực vươn lên trong sự nghiệp và xây dựng gia đình bền vững

Trong số các giải pháp thì việc “TTN phải có giải pháp cho chính mình” luôn được đánh giá cao nhất. Bởi, V.I.Lênin đã từng chỉ ra rằng: Phụ nữ chỉ được phát triển, được giải phóng khi họ tự nhận thức được vị trí, vai trò của mình và có quyết tâm vì sự nghiệp cao cả ấy. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng khẳng định: “Không nên ngồi chờ Chính phủ, chờ Đảng ra chỉ thị giải phóng cho mình, mà tự mình phải tự cường, phải đấu tranh” [41, tr.524]. Ngoài ra, TTN là một bộ phận của phụ nữ nói chung vẫn đang chịu áp lực từ những định kiến xã hội. Mặc dù, họ là lớp người có trình độ cao, nhận thức

tiền bộ, song họ vẫn mang một tư tưởng kỳ thị của xã hội rằng phụ nữ chỉ là “hạng hai” trong xã hội, phụ nữ không làm được những việc “lớn” như nam giới; họ chỉ “phù hợp” với công việc “nhẹ nhàng” như lao động gia đình, thư ký, hộ lý, cấp phó,... TTN là bộ phận có học vấn, có hiểu biết cao, nhưng vẫn thiếu tin tưởng vào khả năng của mình, hơn nữa, họ cũng nghi ngờ, không tin vào năng lực của người phụ nữ khác, họ níu kéo và định kiến lẫn nhau. Do vậy, thay đổi nhận thức, hành vi, thái độ hướng tới bình đẳng giới của TTN là giải pháp rất quan trọng nhằm phát huy vai trò, vị thế của TTN trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Đồng thời nâng cao nhận thức của chính TTN về vai trò, nghĩa vụ đối với sự nghiệp của tổ quốc. Đội ngũ TTN chỉ có thể phát triển vững mạnh khi và chỉ khi mỗi cá nhân trong nguồn nhân lực đó ý thức được vai trò, nghĩa vụ của mình, liên tục tiến bộ và trưởng thành. Do đó, mỗi cá nhân trong đội ngũ TTN cần nhận thức sâu sắc vinh dự và bổn phận của mình, nhận rõ vai trò, vị trí của mình trong công việc và với dân tộc, từ đó, không ngừng phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất, ý thức chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ kiến thức, năng lực chuyên môn, sức khỏe để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Trên cơ sở đó tạo sự chuyển biến trong nhận thức của cả cộng đồng, xã hội đối với những đóng góp của mình, được nhìn nhận đúng về quá trình tích cực phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện và cống hiến của bản thân.

Mặt khác, vị trí thấp kém của TTN so với nam giới không hoàn toàn xuất phát từ việc “cô ấy là nữ giới”. Thực tế đã chứng minh, trong mọi thời đại, ở mọi lĩnh vực nghề nghiệp luôn có những TTN xuất sắc, tài giỏi hơn nam giới. Ví dụ, trong lĩnh vực chính trị chúng ta nhắc đến bà M.Thatcher hay A.Markel; trong khoa học, nhân loại ghi nhận sự tài giỏi của nhà khoa học nữ Marie Curie, Côvalépxcaia... Giải pháp “TTN phải có giải pháp cụ thể cho chính mình” được đề ra là hoàn toàn có cơ sở. Điều này giúp TTN không ỷ lại vào việc “vì mình là nữ nhi” nên cho phép bản thân dễ dàng bằng lòng với thực tại của mình.

Do vậy, để thực hiện giải pháp này phải tập trung vào một số nội dung sau:

Thứ nhất, bản thân mỗi trí thức nữ cần có trách nhiệm với sự xác lập vị trí của mình trong gia đình, xã hội và cơ quan, phải có ý thức vươn lên, nỗ lực phấn đấu, tự khẳng định mình, có kế hoạch học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác, bản lĩnh chính trị, trình độ ngoại ngữ; sẵn sàng nhận nhiệm vụ khi được phân công, tận tụy với công việc để chứng minh, khẳng định được năng lực, vị trí và vai trò của mình trong năng lực công tác. Nam giới và nữ giới có những đặc điểm tâm sinh lý hoàn toàn khác nhau, chị em TTN không có được tính cách mạnh mẽ, quyết đoán nhưng lại sở hữu sự dịu dàng, quán xuyến, dẻo dai, chịu thương, chịu khó và linh hoạt. Đây là thế mạnh mà TTN cần nhận thức rõ và phải phát huy trong công việc cũng như trong cuộc sống gia đình.

Do định kiến giới, TTN có tâm lý, thái độ định kiến không chỉ với chính mình, mà còn với những người cùng giới khác, sinh ra thái độ nín nhịn, kìm nén, kỳ thị lẫn nhau. Đây là một trong những hạn chế đòi hỏi TTN phải biết vượt qua góp phần phát triển toàn đội ngũ cũng như phụ nữ cả nước. Đối với đồng sự cùng giới, TTN phải có sự tôn vinh lẫn nhau, hết sức tránh tình trạng đố kỵ, xét nét nhau và xem thái độ ứng xử ấy như một cách khẳng định phẩm chất trí tuệ của mình.

Thứ hai, bản thân TTN luôn phải có ý thức phấn đấu kết hợp hài hòa tiến bộ nghề nghiệp và hạnh phúc gia đình. Điểm hạn chế khác là thiên chức làm mẹ, làm vợ trong gia đình của TTN, do vậy, thông thường họ mất nhiều thời gian để quan tâm, lo lắng chăm sóc cho gia đình hơn nam giới, khi có thời gian hơn đối với công việc gia đình như thời điểm con cái lớn tự chăm sóc bản thân thì lúc này người phụ nữ đã 35 - 40 tuổi. Thời gian này mới tham gia học tập, làm việc, cống hiến, tâm huyết để phấn đấu được vào quy hoạch, bổ trí vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý thì thường chậm hơn so với nam giới. Do đó, bản thân phụ nữ trí thức trước hết phải ý thức được đầy đủ vai trò, vị thế về giới của mình, có quyết tâm cao mới có thể nắm bắt được những cơ hội, cùng với xã hội, hướng tới cách ứng xử bình đẳng giới. TTN phải biết tận

dụng sự hỗ trợ tích cực từ phía khách quan, cùng với những nỗ lực chủ quan để tiếp cận cơ hội đóng góp ngày càng nhiều cho xã hội, xác lập vai trò, tạo vị thế cho bản thân.

Nét đặc trưng của TTN Lào trong giai đoạn hiện nay phần lớn có mục tiêu hướng tới sự cân bằng hài hòa “giữa việc nước và việc nhà”. Trong bối cảnh hiện nay, TTN Lào rất coi trọng gia đình, do vậy, họ thường có gia đình, sinh con và nuôi dạy con, nhưng cũng không thể không vươn lên trong các hoạt động ngoài xã hội. Thực tế cho thấy, đối với TTN, vấn đề dung hòa giữa gia đình và công việc xã hội là điều không mấy dễ dàng. Tuy nhiên, nghiên cứu cho thấy đã có không ít trí thức nữ đã biết cách giải quyết tốt hai chức năng này, vừa thành đạt sự nghiệp và giữ lửa được hạnh phúc gia đình. Những TTN đạt được kết quả cao về sự tiến bộ nghề nghiệp là do họ đã biết học tập, cố gắng thu xếp một cách khoa học để vừa có thời gian cho gia đình, vừa hoàn thành tốt công việc xã hội.

Muốn làm tròn vai trò làm vợ, người mẹ, người TTN Lào phải phát huy trí tuệ để sắp xếp công việc một cách khoa học từ trong gia đình đến cơ quan; bản thân chị em phải nghiêm khắc với chính mình để giữ trọn niềm tin, lòng chung thủy, luôn vun đắp cho tình yêu và cuộc sống gia đình. Phải luôn có ý thức trau dồi tứ đức công - dung - ngôn - hạnh, phải làm tròn vai trò làm mẹ cũng như bao phụ nữ khác, phụ nữ có công sinh thành ra con cái, có trách nhiệm nuôi dưỡng, giáo dục con khôn lớn trưởng thành. Phụ nữ còn là người thầy đầu tiên của con người. Mẹ là tấm gương phản chiếu cho con, người mẹ đức độ, vị tha thì con cái sẽ ngoan ngoãn, lễ phép. Vì vậy, người phụ nữ có trí tuệ phải biết lắng nghe, tôn trọng mình và tôn trọng con; có biện pháp để phát huy tính tự lập của con, nghiêm túc đối với con, kỷ luật con trong ranh giới cho phép; đối xử bình đẳng, công bằng đối với các con.

Bản thân phụ nữ phải có niềm đam mê trong công việc, luôn khát khao sáng tạo, đổi mới và phải có đủ nghị lực để vượt qua những khó khăn, vất vả trong cuộc sống gia đình và công việc. Bên cạnh đó, việc đấu tranh tạo cơ hội học tập, làm việc và thăng tiến cho phụ nữ bình đẳng với nam giới là rất cần

thiết hiện nay. Không thể có người phụ nữ nào đạt đến vị trí đỉnh cao của quản lý, khoa học khi mà họ phải mất nhiều năm để sinh con và chăm sóc con nhỏ, không kể công việc gia đình luôn khiến họ bị phân tâm; các cơ hội học tập và làm việc bị hạn chế hơn nhiều so với nam giới [11].

Thứ ba, trí thức nữ phải luôn trau dồi các kỹ năng cần thiết trong cuộc sống, nỗ lực nhiều mặt để vượt qua rào cản của sự tự kỳ thị của bản thân.

Trước hết, TTN phải vượt qua được tâm lý an phận, khi đã đạt được trình độ nhất định thì “tự thưởng” cho mình cảm giác dừng chân, không tiếp tục phấn đấu học hỏi. Trí thức nữ phải luôn có ý thức cầu tiến, độc lập trong tư duy; sống có mục đích và lý tưởng, không cho phép an phận thủ thường, vì trí thức nhân loại là biên cả, nếu dừng chân trong chuyên môn nghĩa là tự đào thải mình, từ đó, phải luôn nỗ lực mới có thể gặt hái được thành công.

Mặt khác, do được tiếp nhận cách giáo dục truyền thống, đa số TTN thường thiếu tự tin, quyết đoán, thiếu kỹ năng mềm trong xử lý công việc. Do vậy, để khắc phục điểm hạn chế này, TTN phải chú trọng rèn luyện kỹ năng sống: tự tin, sáng tạo, quyết đoán, khắc phục tính tự ti, rụt rè, biết hoạch định kế hoạch, biết đối mặt với áp lực... “Chỉ cần vượt qua mọi rào cản, bạn có thể hoàn thành tốt công việc, tự khẳng định mình, trở thành những chuyên gia giỏi và thành công trong bất kỳ lĩnh vực nào mình yêu thích”.

Điều quan trọng nhất là TTN cần phải biết cân bằng cuộc sống gia đình và chăm sóc bản thân mình. Là người có kiến thức chị em cần lập một thời khóa biểu khoa học, hợp lý để cân bằng công việc, gia đình và có thời gian để chăm sóc bản thân (sức khỏe, trí tuệ, dung nhan...). Khoảng thời gian riêng tư ấy có thể giúp TTN giảm căng thẳng hiệu quả, cảm thấy thoải mái, nhanh chóng lấy lại tinh thần để cân bằng cuộc sống tốt hơn. Điều này có thể đạt được khi TTN biết phát huy thế mạnh để dám nghĩ, dám làm, dám tin vào chính mình, thì chắc chắn họ có thể vượt lên chính mình. Sự nỗ lực của chính bản thân TTN và biết vượt qua những thái độ mặc cảm, thiếu tự tin, tự định kiến với chính mình và giới mình là một trong những yếu tố quan trọng để nắm bắt những cơ hội quan trọng trong quá trình tham gia vào các lĩnh vực chuyên môn mà mình yêu thích.

Để có được kỹ năng sống, TTN Lào phải kiên trì học hỏi ở nhà trường, các tổ chức, đội nhóm, nhà văn hóa, câu lạc bộ... Tích cực tham gia vào các hoạt động xã hội để tích lũy tri thức và kinh nghiệm sống. Mở rộng các mối quan hệ giao lưu giao trong xã hội. Tạo thói quen suy nghĩ tích cực, sẵn sàng chia sẻ, siêng năng lao động, rèn luyện và chăm sóc sức khỏe cho bản thân.

Thế kỷ XXI đang đề cao vai trò của người phụ nữ, điều đó đòi hỏi TTN phải không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao vai trò và sự đề cao của xã hội. Hiện nay, phụ nữ tham gia hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội nhưng phụ nữ cũng không được phép lãng quên trách nhiệm phải làm tròn vai trò của người mẹ, người vợ trong gia đình.

Trong giai đoạn mới, để phát huy vai trò của TTN trong sự nghiệp CNH, HĐH, xây dựng phát triển KT-XH, xây dựng gia đình Lào phát triển bền vững và phát triển con người Lào toàn diện, không chỉ đòi hỏi ở sự nỗ lực phi thường của đội ngũ TTN, mà rất cần sự quan tâm, sự sẻ chia, thông cảm, động viên và nâng cao tinh thần trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, chính quyền, các đoàn thể và của toàn xã hội đối với việc giúp đỡ, tạo điều kiện và động viên khích lệ TTN vươn lên trong học tập, công tác và thực hiện tốt chức năng làm vợ, làm mẹ trong gia đình, chức năng duy trì và phát triển thế hệ con người Việt Nam tương lai. Quan tâm đến phụ nữ nói chung, đến TTN nói riêng thực chất là quan tâm đến sự nghiệp phát triển của đất nước, quan tâm đến xây dựng gia đình Lào, tế bào của xã hội hạnh phúc, phát triển bền vững và quan tâm đến phát triển thế hệ con người Lào tương lai có sức khỏe, trí tuệ, bản lĩnh, có phẩm chất đạo đức, có tình yêu quê hương, Tổ quốc.

4.2.4. Đẩy mạnh phát triển giáo dục và đào tạo theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa, hội nhập quốc tế đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Đây là giải pháp quan trọng trong việc tạo ra đội ngũ TTN của tương lai, xuất phát từ vai trò của GD-ĐT đến phát triển đất nước. Do đó, quan điểm nhất quán của Đảng NDCM Lào về GD-ĐT là “quốc sách hàng đầu”, đầu tư cho GD-ĐT là đầu tư cho sự phát triển. Phát triển tốt GD-ĐT sẽ cung cấp cho nền

kinh tế một đội ngũ lao động có năng lực, đủ sức đảm đương được công việc, đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH trên các lĩnh vực. Để giáo dục trở thành một động lực của tăng trưởng kinh tế thì phải từng bước đổi mới, hoàn thiện mô hình GD-ĐT. Sự đổi mới đó phải được tiến hành đồng bộ ở các mặt như quy mô, nội dung, hình thức, cách thức tổ chức và quản lý GD-ĐT. Khi GD-ĐT trở thành một động lực tăng trưởng kinh tế thì nó không còn là một gánh nặng của xã hội nữa mà trở thành điều kiện thúc đẩy xã hội phát triển với tốc độ cao.

Với vị trí đặc biệt quan trọng trong xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức, trong đó có TTN phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào, ngành giáo dục và đào tạo cần làm tốt một số biện pháp sau:

Một là, đầu tư thỏa đáng cho giáo dục - đào tạo.

Cần thống nhất về nhận thức, đầu tư cho GD-ĐT là yếu tố then chốt thúc đẩy phát triển KT-XH, góp phần tăng trưởng kinh tế cao, bền vững trong nền kinh tế thị trường, mở cửa và hội nhập. Do đó, để đầu tư cho GD-ĐT có hiệu quả thì đầu tư của Nhà nước nói riêng và toàn xã hội nói cần phải có những giải pháp căn cơ và được triển khai một cách đồng bộ.

Trước hết, cần một chiến lược đầu tư cho GD-ĐT trong chiến lược phát triển KT-XH. Hồ Chí Minh đã khẳng định rằng: "Vì hạnh phúc 10 năm phải trồng Người". Một là, sản phẩm của nghề GD-ĐT con người, là nguồn nhân lực - điểm khởi đầu cho sự phát triển của tất cả các ngành trong xã hội. Vì vậy, cần phải có một chiến lược đầu tư, đầu tư trong dài hạn cho nhu cầu ngày mai, nhu cầu lâu dài của đất nước. Cần thực hiện kế hoạch tài chính dài hạn, ngân sách trung hạn cho giáo dục và đào tạo.

Thứ hai, cần xác định và điều chỉnh cơ cấu đầu tư cho GD-ĐT theo hướng tăng chi đầu tư phát triển, giảm chi thường xuyên. Cần đầu tư đổi mới chương trình, xây dựng mới và đổi mới giáo trình các môn học. Tiếp thu có chọn lọc các chương trình và giáo trình đào tạo, cũng như phương pháp dạy và học của các cấp học từ các nước có nền giáo dục hiện đại. Đầu tư có trọng tâm, ưu tiên, đặc biệt cho những ngành đào tạo khoa học cơ bản, có nhu cầu xã hội hạn chế, khả năng xã hội hóa không cao.

Thứ ba, điều chỉnh cơ cấu đầu tư cho GD-ĐT theo nhu cầu xã hội. Cơ cấu đào tạo cần theo kịp với yêu cầu xã hội, yêu cầu phát triển kinh tế ở nước Lào. Đây cũng là một vấn đề cần đặt ra trong giáo dục hiện nay. Trong giai đoạn hiện nay, việc đào tạo theo nhu cầu xã hội cần quan tâm đào tạo lại nguồn nhân lực đã được đào tạo mà nguồn đầu tư phải từ doanh nghiệp, từ ngân sách và từ bản thân người lao động để chuẩn bị cho đội ngũ lao động, cho nền kinh tế công nghệ số và hội nhập. Nguồn lực tài chính cần tập trung có hiệu quả và chất lượng cho đổi mới chương trình và phương thức đào tạo.

Thứ tư, điều chỉnh cơ cấu chi giữa các bậc học, ngành học. Cần ưu tiên phát triển hài hòa tỷ lệ giữa các ngành đào tạo, thực hiện tiêu chuẩn hóa và hiện đại hóa giáo dục. Nhà nước cần dự báo, từ đó xây dựng, thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực theo ngành nghề. Có thể coi, đây là hoạt động cơ bản để xác định nhu cầu và bố trí vốn đầu tư cho GD-ĐT. Cần tập trung nguồn lực và cơ chế để đầu tư xây dựng các trường danh tiếng, chất lượng cao, trong đó có một số trường, một số ngành đào tạo mũi nhọn, có danh tiếng để thu hút học sinh giỏi trong nước và sinh viên nước ngoài.

Thứ năm, chú trọng đầu tư đào tạo đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục, đào tạo. Cần bố trí nguồn lực đầu tư đào tạo đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý cả số lượng và chất lượng, cả chuyên môn và đạo đức, vì đây là đội ngũ nòng cốt tác động trực tiếp vào chất lượng giáo dục. Đào tạo và xây dựng được một đội ngũ giảng viên giỏi là rất công phu và phải có cơ chế, chính sách sử dụng, đãi ngộ cho đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục có tài năng để họ cống hiến suốt đời cho sự nghiệp giáo dục.

Hai là, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo nhằm nâng cao chất lượng giáo dục bậc cao.

Đây là nhiệm vụ then chốt, giải pháp trọng yếu để xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung, nguồn lực trí thức, trong đó có TTN nói riêng đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước nói chung và trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 nói riêng. Theo đó, cần nhanh chóng hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, hội nhập, thúc đẩy phân

tầng, phân luồng, tổ chức, sắp xếp lại hệ thống giáo dục, nhất là giáo dục đại học và dạy nghề ở CHDCND Lào. Khắc phục các bất hợp lý về quy mô đào tạo, cơ cấu trình độ ngành, nghề và cơ cấu vùng, miền; gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ. Chú trọng hơn nữa phát triển ngành tự động hóa, đầu tư cho các nhóm nghiên cứu sâu về các lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, công nghệ phần mềm, thông tin vệ tinh, số hóa, năng lượng mới, vật liệu mới, công nghệ sinh học và sự tích hợp giữa chúng.

Đồng thời, xác định đúng khả năng và nhu cầu đào tạo, tăng cường chất lượng công tác lập kế hoạch, dự báo thường xuyên và cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực của xã hội, nhất là nhu cầu của các doanh nghiệp, các địa phương,... nhằm điều tiết quy mô, cơ cấu ngành, nghề và trình độ đào tạo cho phù hợp. Thực hiện tốt cơ chế, chính sách, pháp luật về phát triển giáo dục và đào tạo, KH-CN; coi trọng đào tạo đại học và trên đại học, cao đẳng và dạy nghề theo chuẩn khu vực và quốc tế. Tạo chuyển biến nhanh và rõ nét trong phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành, lĩnh vực có tiềm năng, lợi thế. Đẩy mạnh xã hội hóa, giao quyền tự chủ cho các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề công lập; khuyến khích các doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề.

Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo đại học theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp, “chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn. Phát triển GD-ĐT phải gắn với nhu cầu phát triển KT-XH, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, với tiên bộ KH-CN, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động” [7, tr.114-115]. Đồng thời, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương pháp, hình thức dạy học bậc đại học, nhanh chóng chuẩn hóa đội ngũ giảng viên đại học. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về GD-ĐT, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng và kinh nghiệm của nước ngoài, người Lào ở nước ngoài tham gia quá trình đào tạo và nghiên cứu KH-CN tại các cơ sở giáo dục đại học Lào; tiếp tục gửi sinh viên nữ Lào ra nước ngoài học tập,

đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện kết hợp giữa chính sách hỗ trợ từ ngân sách nhà nước với huy động các nguồn lực xã hội; kêu gọi đầu tư nước ngoài, thu hút các trường đại học, dạy nghề có đẳng cấp quốc tế vào Lào hoạt động.

Ba là, tăng cường hợp tác trong nước và quốc tế trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bổ sung cho đội ngũ trí thức nữ.

Để sớm tiếp cận chuẩn mực giáo dục tiên tiến của thế giới phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước và tham gia đào tạo nhân lực cho khu vực và thế giới. Đảng và Nhà nước CHDCND Lào cần có những cơ chế và hỗ trợ các cơ quan chức năng, các đơn vị chuyên môn tăng cường liên kết với các trường, các trung tâm có uy tín trong khu vực và quốc tế để từng bước chuẩn hóa chất lượng đào tạo, đào tạo trí thức có tính chuyên nghiệp cao, tinh thông nghề nghiệp, có ý chí vươn lên trình độ chuyên gia.

Tăng cường hợp tác trong nước và quốc tế trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bổ sung cho đội ngũ trí thức nói chung, TTN nói riêng là một trong những giải pháp mang tính chất đột phá, tạo nên một thị trường thuận lợi, tiếp thu, tiếp cận và áp dụng những mô hình, phương pháp, tư duy mới trong đào tạo, bồi dưỡng TTN. Hội nhập là xu thế tất yếu của thời đại, đó là môi trường quốc tế rộng lớn để các quốc gia trong khu vực và trên toàn cầu thông qua các mối quan hệ song phương, đa phương, tiếp nhận tri thức, thành tựu về khoa học kỹ thuật, về hợp tác quốc tế để phát triển nền kinh tế tri thức. Việc tăng cường hội nhập, đối ngoại và hợp tác quốc tế sẽ giúp cho nước ta giải phóng được tư tưởng phân biệt phụ nữ, xóa bỏ những rào cản ảnh hưởng đến quan điểm, tư duy trong giáo dục, đào tạo đội ngũ trí thức nữ. Đồng thời, khai thác và phát huy được tối đa tiềm năng của nguồn lực trí thức nữ cho sự phát triển đất nước. Tăng cường hợp tác, giao lưu quốc tế còn giúp chúng ta tranh thủ tiếp cận chính sách, cơ chế, pháp luật có ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến thực hiện giáo dục, đào tạo đội ngũ trí thức của nước Lào có trình độ, năng lực và mang thương hiệu quốc tế. Đó là cơ sở để nâng tầm đội ngũ TTN Lào, tạo ra đội ngũ trí thức hùng hậu hỗ trợ đắc lực cho việc nâng cao nhận thức và năng lực thực hiện GD-ĐT đội ngũ TTN, thực

hiện các chương trình, dự án về bình đẳng giới ở Lào. Thực tế cho thấy, những thành tựu của Lào hôm nay có được về giáo dục, đào tạo đội ngũ TTN không thể thiếu sự hỗ trợ và đóng góp hiệu quả của các tổ chức quốc tế và các tổ chức phi chính phủ trong suốt mấy thập kỷ vừa qua, kể từ khi có chính sách mở cửa hội nhập quốc tế.

Kết luận chương 4

Trong xu thế hội nhập và phát triển hiện nay, TTN Lào có nhiều cơ hội và cũng gặp nhiều thách thức để có thể khẳng định vai trò của mình. Do đó, bản thân TTN trước hết phải ý thức được đầy đủ vai trò về giới của mình, mới có thể nắm bắt được những cơ hội, cùng với xã hội, hướng tới cách ứng xử bình đẳng giới. Muốn vậy, nữ trí thức cần nỗ lực nhiều mặt để vượt qua rào cản của sự tự kỳ thị, vượt qua tâm lý an phận, luôn có ý thức cầu tiến, độc lập trong tư duy, không ngừng nỗ lực để gặt hái thành công. Chú trọng rèn luyện kỹ năng sống: Tự tin, sáng tạo, quyết đoán, lập kế hoạch, biết đối mặt với áp lực, biết chăm sóc bản thân và gia đình. Để có được kỹ năng sống, TTN cần tích cực tham gia vào các hoạt động xã hội để tích lũy tri thức và kinh nghiệm sống. Mở rộng các mối quan hệ giao lưu xã hội, tạo thói quen suy nghĩ tích cực, sẵn sàng chia sẻ, siêng năng lao động, rèn luyện và tự chăm sóc sức khỏe. Cần tận dụng sự hỗ trợ tích cực từ phía khách quan, cùng với những nỗ lực chủ quan, vượt qua những trở ngại về giới, để đóng góp ngày càng nhiều cho xã hội, xác lập vai trò, tạo vị thế cho bản thân.

Mặt khác, TTN cần phấn đấu học hỏi không ngừng để tự tin vượt qua rào cản, nhất là tiếp cận và sử dụng công nghệ thông tin, học tập và rèn luyện vốn ngoại ngữ. Vì hiện nay, công nghệ thông tin phát triển, nhiều công việc yêu cầu phải sử dụng máy tính, nhiều công việc cần giao lưu, hợp tác với các cơ quan, tổ chức quốc tế, người nước ngoài... Đây là cơ hội tốt cho những phụ nữ sử dụng thành thạo công nghệ thông tin và ngoại ngữ nhưng sẽ trở thành rào cản cho những người không biết sử dụng hoặc hạn chế.

Vai trò của người phụ nữ ngày càng được đề cao trong xã hội, điều đó đòi hỏi nữ trí thức không ngừng học tập, rèn luyện, đồng thời phải làm tròn

vai trò của người mẹ, người vợ trong gia đình. Muốn làm tròn vai trò làm vợ, TTN cần phát huy trí tuệ để giữ mái ấm gia đình, luôn có ý thức trau dồi tứ đức Công - Dung - Ngôn - Hạnh phù hợp với thời đại mới. Làm tròn vai trò làm mẹ trong nuôi dưỡng, giáo dục con cái khôn lớn trưởng thành, là tấm gương phản chiếu cho con. Phải biết thu hút các thành viên trong gia đình cùng chia sẻ công việc gia đình, sự nghiệp, nhất là người chồng.

Mỗi giải pháp có vị trí, vai trò và nội dung khác nhau, song lại có quan hệ chặt chẽ, biện chứng với nhau, do đó, trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức nữ cần thực hiện thống nhất, đồng bộ các giải pháp. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và những đặc thù của cơ quan, đơn vị, địa phương mình mà các cấp ủy đảng, lãnh đạo, chỉ huy, người đứng đầu lựa chọn giải pháp mang tính chất đột phá để việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ TTN mang lại hiệu quả cao hơn.

KẾT LUẬN

Sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào theo định hướng xã hội chủ nghĩa luôn đòi hỏi phải “lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho việc phát triển nhanh và bền vững”. Theo đó, Đảng và Nhà nước Lào luôn coi trọng vai trò của đội ngũ trí thức, trong đó có đội ngũ TTN trong sự nghiệp cách mạng và sự nghiệp xây dựng phát triển đất nước.

Lịch sử tuyên thống tốt đẹp của dân tộc Lào từ thời kỳ xây dựng và bảo vệ đất nước luôn coi đội ngũ trí thức là lực lượng tiên phong, là rường cột của đất nước. Đội ngũ trí thức đã có những đóng góp quan trọng làm rạng danh non sông đất nước. Vì vậy, ngày nay cần phát triển đội ngũ trí thức, để đội ngũ này ngày càng phát huy hơn nữa vai trò của mình trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

TTN là những người có trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ thuật cao, có kỹ năng, kinh nghiệm, là một bộ phận quan trọng trong đội ngũ trí thức cả nước. Nhìn từ khía cạnh giới, họ vừa là bộ phận tiêu biểu về trí tuệ của phụ nữ Lào, đồng thời là những người vợ, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người, có vai trò vô cùng quan trọng đối với sự nghiệp trồng người và xây dựng gia đình bền vững.

Đội ngũ TTN của nước CHDCND Lào là một bộ phận của đội ngũ trí thức của đất nước, bao gồm những cán bộ nữ làm công tác lãnh đạo, quản lý, nghiên cứu khoa học, văn hóa nghệ thuật, những nữ bác sĩ, giảng viên... có trình độ học vấn cao, chuyên sâu lĩnh vực hoạt động của mình. Đội ngũ TTN Lào hiện nay đang ngày càng vươn lên thực hiện tốt vai trò vừa là người vợ, người mẹ đảm trong gia đình, vừa là người trí thức giỏi trong chuyên môn. Đáp ứng với yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, đội ngũ TTN Lào đang dần phát triển không chỉ mạnh về số lượng mà còn vững cả về chất lượng; vượt qua những cản trở, khó khăn của cuộc sống đời thường với lòng

quyết tâm cao, không ngừng vươn lên để có trình độ chuyên môn vững vàng; đồng thời luôn trau dồi phẩm chất đạo đức, nâng cao trình độ lý luận, không ngừng học hỏi thêm những kiến thức xã hội, trình độ tin học, ngoại ngữ.

Được sự quan tâm của các cấp, bộ ngành, được tạo điều kiện và sự giúp đỡ từ phía gia đình và nỗ lực của bản thân, đội ngũ TTN của Lào có quyền tự hào về những thành tựu đã đạt được trên các lĩnh vực đời sống xã hội. Họ đang ngày đêm góp sức mình, thể hiện khả năng, năng lực của mình trên những lĩnh vực khá mới mẻ như: lãnh đạo chính trị, quản lý kinh doanh, lĩnh vực kinh tế, nghiên cứu khoa học... Những thành tựu mà đội ngũ trí thức nữ nước CHDCND Lào đạt được, đã khẳng định rằng, đội ngũ trí thức nữ nếu được đặt đúng vị trí, đúng năng lực của mình thì có thể sẽ còn tiến xa và vươn cao hơn nữa.

Bên cạnh những thuận lợi, thành tựu đạt được, trước yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH, đội ngũ TTN Lào cũng gặp không ít những khó khăn, cản trở như định kiến giới không chỉ tồn tại trong xã hội mà còn tồn tại ngay ở chính bản thân một số người phụ nữ. Đây là những rào cản lớn ảnh hưởng tới quá trình phát huy vai trò của TTN. Vì vậy, sự sẻ chia, giúp đỡ, động viên từ phía gia đình, từ bạn bè, đồng nghiệp sẽ là những động lực mãnh mẽ để họ có thể thành công trong cuộc sống.

Các giải pháp về nhận thức, về GD-ĐT, về những cơ chế chính sách, tạo ra môi trường thuận lợi cho đội ngũ TTN được nêu ra nhằm đánh thức những tiềm năng sẵn có, khơi dậy nhiệt tình cách mạng và nhân lên sức mạnh tổng hợp của nguồn lực này để có thể tiếp tục phát huy vai trò của đội ngũ TTN trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Các giải pháp này cần được thực hiện một cách chặt chẽ, đồng bộ theo tinh thần đổi mới từ nhận thức đến hành động; đồng thời luôn xác định trong sự phát triển xã hội, phụ nữ vừa là mục tiêu, vừa là động lực. Làm được điều đó chính là góp phần quan trọng vào sự phát triển KT-XH của đất nước, làm

tăng thêm thể mạnh, khai thác hết tiềm lực và chủ động tham gia trong quá trình hội nhập quốc tế của nước CHDCND Lào.

Chủ tịch nước, Tổng bí thư Chum Ma Li XAY NHA XỎN đã phát biểu trong Đại hội đại biểu phụ nữ toàn quốc lần thứ V của Hội Liên hiệp phụ nữ Lào: “Quan tâm nghiên cứu và phát huy ưu thế, tiềm năng và đặc thù của phụ nữ Lào các tộc và tầng lớp tham gia tích cực trong quá trình phát triển của các địa phương, nhất là quá trình xóa đói giảm nghèo, hạn chế việc phá rừng làm nương, chấm dứt việc trồng thuốc phiện chuyển sang canh tác sản xuất, tích cực tham gia giải quyết các vấn đề tệ nạn xã hội, gia đình và giải phóng phụ nữ, làm cho phụ nữ dần được khắc phục và từng bước tiến bộ” [86, tr.188].

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ
CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Chitphathay Sovalith (2022), "Giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức nữ ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*, (1), tr.77-80.
2. Chitphathay Sovalith (2022), "Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ nữ trí thức Lào", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (531), tr.149-154.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Nguyễn Quang A (tuyển chọn và dịch) (2007), *Peter Drucker bàn về Xã hội Tri thức, Quản lý Kinh doanh, Xã hội và Nhà nước*, Nxb Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Nguyễn Quốc Bảo, Đoàn Thị Lịch (1998), *Trí thức trong công cuộc đổi mới đất nước*, Nxb Lao động, Hà Nội.
3. Nguyễn Khánh Bật, Trần Thị Huyền (đồng chủ biên) (2013), *Xây dựng đội ngũ trí thức thời đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Nguyễn Trọng Chuẩn (2023), *Trí thức Việt Nam với sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước trong bối cảnh chuyển đổi số*, tại trang: <https://www.tapchiconsan.org.vn/>, [cập nhật 01-4-2023].
5. Phạm Tất Dong (2001), *Định hướng phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
8. Đặng Quang Định (2010), *Quan hệ lợi ích kinh tế giữa công nhân, nông dân và trí thức ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
9. Trần Thị Minh Đức (2010), *Định kiến và áp lực xã hội đối với nữ trí thức*, Hội thảo nữ trí thức Việt Nam đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Hà Nội.
10. Vũ Văn Hà, Vũ Thị Phương Dung (2023), *Vai trò và các yếu tố ảnh hưởng tới việc phát huy vai trò đội ngũ trí thức hiện nay*, tại trang: <https://tuyengiao.vn/>, [cập nhật ngày 01-4-2023].
11. Trương Hồng Hải (2016), *Vai trò của phụ nữ trong nghiên cứu khoa học và gia đình, tham luận tại Hội thảo khoa học: Giải pháp phát huy vai trò, vị thế của nữ trí thức trong phát triển bền vững*, Huế.

12. Hội Khoa học kỹ thuật Việt Nam (2014), *Giải pháp nâng cao vai trò của nữ trí thức trong hoạt động khoa học và công nghệ giai đoạn 2015- 2020*, Hội thảo nữ trí thức Việt Nam đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
13. Trần Thị Tuy Hòa (1997), *Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Nguyễn Đắc Hưng (2005), *Trí thức Việt Nam trước yêu cầu phát triển đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
15. Nguyễn Đắc Hưng (2008), *Trí thức Việt Nam tiến cùng thời đại*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
16. Nguyễn Đắc Hưng (2009), *Trí thức Việt Nam bước vào thời kỳ hội nhập*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
17. Đặng Hữu (2008), *Đội ngũ trí thức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế tri thức*, Tạp chí Lý luận Chính trị, số 7.
18. Nguyễn Văn Khánh (chủ biên) (2013), *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
19. Phan Thanh Khôi (2003), *Phát huy vai trò của nguồn lực trí thức khoa học xã hội và nhân văn trong Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay*, Nxb Quân đội nhân dân Việt Nam, Hà Nội.
20. Phan Thanh Khôi (2016), *Đội ngũ nữ trí thức trong phát triển bền vững đất nước*, Kết quả nghiên cứu của đề tài độc lập cấp Nhà nước: Vai trò, vị thế của nữ trí thức Việt Nam trong phát triển bền vững (2014 - 2016), Hội Nữ trí thức Việt Nam chủ trì.
21. Nguyễn Thị Lan (2017), *Nữ trí thức trong các trường Chính trị tỉnh, thành phố ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa Xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
22. 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 tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

23. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 35, Nxb Tiến Bộ, Mátxcova.
24. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 36, Nxb Tiến Bộ, Mátxcova.
25. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 37, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
26. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 38, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
27. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 39, Nxb Tiến Bộ, Mátxcova.
28. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Tiến Bộ, Mátxcova.
29. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 49, Nxb Tiến Bộ, Mátxcova.
30. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 50, Nxb Tiến Bộ, Mátxcova.
31. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 51, Nxb Tiến Bộ, Mátxcova.
32. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 54, Nxb Tiến Bộ, Mátxcova.
33. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 58, Nxb Tiến Bộ, Mátxcova.
34. Trần Hồng Lưu (2011), *Vai trò của tri thức khoa học trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Trường Lưu (2008), *Xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn mới*, Tạp chí Cộng sản, (9).
36. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
37. C.Mác và Ph.Ăngghen (2002), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
38. C.Mác và Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 17, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
40. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 22, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
41. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
42. Nguyễn An Ninh (2008), *Phát huy tiềm năng tri thức khoa học xã hội Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

43. Ních Khăm (2003), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt Hội Liên hiệp Phụ nữ ở Cộng hòa 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.
44. Ngô Thị Phụng (2007), *Đội ngũ trí thức khoa học xã hội và nhân văn Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
45. Nguyễn Văn Sơn (2002), *Trí thức giáo dục đại học Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
46. Đỗ Thị Thạch (1999), *Trí thức nữ Việt Nam trong công cuộc đổi mới hiện nay - tiềm năng và phương hướng xây dựng*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
47. Đỗ Thị Thạch (2005), *Phát huy nguồn lực nữ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
48. Đỗ Thị Thạch (2010), *Trí thức nữ Việt Nam trước yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hội thảo nữ trí thức Việt Nam đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
49. Đỗ Thị Thạch (2012), *Đặc điểm của đội ngũ nữ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hội thảo khoa học, Hà Nội.
50. 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, (77).
51. Đỗ Thị Thạch (2016), *Vai trò, vị trí của nữ trí thức Việt Nam trong phát triển bền vững, Kết quả nghiên cứu của đề tài độc lập cấp Nhà nước: Vai trò, vị thế của nữ trí thức Việt Nam trong phát triển bền vững (2014- 2016), Hội Nữ trí thức Việt Nam chủ trì*, Tạp chí lý luận, (8), tr.10-12.
52. Nguyễn Thị Việt Thanh (chủ biên) (2015), *Nữ trí thức với sự nghiệp phát triển đất nước*, Nxb Đại học quốc gia, Hà Nội.
53. Võ Văn Thắng (2013), *Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế*, Tạp chí Triết học, số 2 (261).
54. Phan Trọng Thuồng (2008), *Nhận diện trí thức và một số đề xuất xung quanh đề án xây dựng đội ngũ trí thức*, Tạp chí Khoa học và Tổ quốc, (6).

55. Lê Thu (2017), *Bất ngờ kinh phí nghiên cứu khoa học của các trường đại học Việt Nam*, Báo điện tử dantri.com.vn, 05/12/2022.
56. Ngô Huy Tiếp (chủ biên) (2008), *Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với trí thức nước ta hiện nay*, Nxb Lý luận Chính trị, Hà Nội.
57. Trung tâm Nghiên cứu phụ nữ (2011), *Vai trò, vị thế của nữ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học cơ sở, Trường cán bộ phụ nữ Trung ương, Hà Nội.
58. Lê Tuấn (2011), *Gỡ bỏ những rào cản để nữ trí thức phát triển*, tại trang <http://www.tapchicongsan.org.vn>, [truy cập ngày 20/7/2021].
59. Trương Văn Tuấn (2012), “Thực trạng đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh và giải pháp phát triển đội ngũ trí thức phục vụ sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Khoa học*, (37), tr.73-82.
60. Hoàng Văn Tuệ (2006), *Vấn đề phản biện xã hội với yêu cầu thực tế hiện nay*, *Tạp chí Triết học*, (4/179).
61. Viện Khoa học giáo dục Việt Nam (2008), *Kinh nghiệm của một số nước về phát triển giáo dục đào tạo khoa học và công nghệ gắn với xây dựng đội ngũ trí thức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
62. Viện Ngôn ngữ học (2010), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Từ điển bách khoa, Hà Nội.
63. Võ Khánh Vinh (2023), “Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học xã hội đối với phát triển đất nước sau 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27 của Ban Chấp hành Trung ương X”, *Tạp chí Công Thương*, (5+6).
64. Đàm Đức Vượng (2010), *Thực trạng và giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
65. Đàm Đức Vượng (2010), *Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*, Đề tài KX.04.16.
66. Nghiêm Đình Vỹ, Nguyễn Đắc Hưng (2002), *Phát triển giáo dục, đào tạo nhân tài*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

* Tài liệu tiếng Lào

67. Băn Đít Pạ Thum Văn (2008), *Vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ Lào trên trường quốc tế*, Tạp chí Lý luận chính trị - Hành chính, (3).
68. Bộ Giáo dục và Thể Thao Lào (2021), *Báo cáo tổng kết công tác giáo dục - đào tạo đại học, sau đại học ở Lào giai đoạn 2015 - 2021*, Viêng Chăn.
69. Bộ Khoa học và Công nghệ Lào (2021), *Báo cáo tổng kết công tác nghiên cứu, công bố công trình nghiên cứu của đội ngũ trí thức trong nước giai đoạn 2015-2020*, Viêng Chăn.
70. Bộ Khoa học và Công nghệ Lào (2022), *Khoa học và Công nghệ Lào 2021*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
71. Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội Lào (2020), *Tổng kết việc tổ chức thực hiện công tác lao động và phúc lợi xã hội giai đoạn 2015-2020 và kế hoạch năm 2021*, Viêng Chăn.
72. Bộ Nội vụ Lào (2016), *Báo cáo tổng kết phát triển đội ngũ trí thức Lào giai đoạn 2010 - 2015*, Viêng Chăn.
73. Bộ Nội vụ Lào (2021), *Báo cáo tổng kết công tác giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2016 - 2020, định hướng phát triển giai đoạn 2021-2025*. Viêng Chăn.
74. Bua Von On Chăn Hỏm (2003), *Cần xây dựng cán bộ nữ cho phù hợp với nam giới*, Tạp chí Xây dựng Đảng, (1, 2).
75. Bun My Thệp Si Mương (2006), *Sự hình thành của các dân tộc Lào*, tập I, Nxb Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
76. Chitsavanh Theophone (2019), *Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ Lào*, Tạp chí Sao Lào, Số 2(54).
77. Đảng Nhân dân cách mạng Lào (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV của Đảng Nhân dân cách mạng Lào*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
78. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (1991), *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
79. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VI*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.

80. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
81. Đảng Nhân dân cách mạng Lào (2006), *Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ VIII của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
82. Đảng Nhân dân cách mạng Lào (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng Nhân dân cách mạng Lào*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
83. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2012), *Nghị quyết số 20-NQ/TW Hội nghị Trung ương 6 khóa IX về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Viêng Chăn.
84. Đảng Nhân dân cách mạng Lào (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng Nhân dân cách mạng Lào*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
85. Đảng Nhân dân cách mạng Lào (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
86. Hội Liên hiệp phụ nữ Lào (2021), *Lịch sử Truyền thống Hội Liên hiệp Phụ nữ Lào*, Viêng Chăn.
87. Lee Nien (2020), *Khai thác hiệu quả nguồn lực khoa học và công nghệ thúc đẩy kinh tế Thủ đô Viêng Chăn phát triển*, Tạp chí Lào Việt.
88. On Chăn Sụ Văn Nạ Seng (2015), *Vai trò phụ nữ dưới sự lãnh đạo của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*, Tạp chí Sao Lào, (3+4).
89. Sĩ Am Phay Sô La Thí (2005), *Nâng cao vai trò nam - nữ trong sự phát triển kinh tế - xã hội*, Tạp chí Lý luận chính trị - Hành chính, (2).
90. Sĩ Sảy Lư Đệt Mun Sôn (2005), *Vai trò của phụ nữ Lào trong Ủy ban phụ nữ ASEAN*, Tạp chí Lý Luận chính trị - Hành chính, (2).
91. Sĩ Súc Phị La Vông, Khăm Chăn Phôm Seng Sạ Vắn (2008), *Tài liệu tập huấn đối với toàn bộ phụ nữ*, Lưu hành nội bộ, Viêng Chăn.
92. Sôm Chay Seng Phu Pha Ngân (2007), *Phụ nữ trong sự phát triển trong giai đoạn mới*, Tạp chí Lý luận chính trị - hành chính, (3).

93. Sụ Lị Khon Phôm Mạ Vông Sả (2010), *Tổng hợp một số Điều của Hiến pháp và pháp luật liên quan đến quyền và nghĩa vụ của phụ nữ Lào*, Nxb Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
94. Thắt Sạ Đa Phon Sêng Sụ Ly Nha (2014), *Vai trò của nữ đại biểu quốc hội nữ trong việc xây dựng Quốc hội vững mạnh*, Tạp chí Lý luận chính trị - Hành chính, (3).
95. Thongli Xanhxulit (2020), *Tập hợp, phát huy vai trò của đội ngũ trí thức Lào ở nước ngoài - thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Sao Lào - Số 5.
96. Tổng cục Thống kê Lào (2020), *Niên giám Thống kê từ năm 2010 đến năm 2020*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
97. Tổng cục Thống kê Lào (2021), *Niên giám Thống kê năm 2020*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
98. Ụ Thạ Ki Chụ Lạ Mạ Ni, Kham Phủi (2000), *Vai trò nam - nữ trong sự phát triển*, Tạp chí Lý luận Chính trị - Hành chính, Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia Lào.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN

Kính thưa Anh/Chị!

Nhằm phục vụ cho việc nghiên cứu, đánh giá thực trạng *phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở CHDCND Lào hiện nay* từ đó đề ra các giải pháp nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ trí thức nữ ở Lào. Chúng tôi tiến hành khảo sát thực tế các nội dung về thực trạng đội ngũ trí thức nữ ở CHDCND Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa mong nhận được sự hợp tác của anh/chị. Chúng tôi đã soạn sẵn các câu hỏi và phương án trả lời, đồng ý với phương án nào Anh/Chị đánh dấu X vào ô vuông tương ứng. Những thông tin Anh/Chị cung cấp chỉ nhằm mục đích nghiên cứu, ngoài những thông tin trên Anh/Chị không phải cung cấp thêm thông tin nào khác.

Cám ơn sự hợp tác của Anh/Chị!

Câu 1. Theo Anh/Chị, trí thức là những người như thế nào?

1. Có trình độ từ cao đẳng trở lên	
2. Làm việc bằng tri thức, đầu óc là chính	
3. Có trình độ chuyên môn, khả năng vận dụng tri thức trong công việc	
4. Có trình độ từ đại học trở lên	
5. Có sự am hiểu về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội	
6. Ý kiến khác (ghi rõ).....	

Câu 2. Theo Anh/Chị, trí thức nữ có vai trò như thế nào đến sự phát triển của nước CHDCND Lào hiện nay?

1. Rất lớn	
2. Lớn	
3. Ít lớn	
4. Không lớn	
5. Khó đánh giá	

Câu 3. Để phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở CHDCND Lào hiện nay cần thực hiện tốt những yêu cầu nào sau đây?

1. Đội ngũ trí thức nữ cần có số lượng trên tất cả các lĩnh vực	
2. Đảm bảo cơ cấu phát triển hợp lý	
3. Cần có trình độ học vấn cao, khả năng sáng tạo, bản lĩnh chính trị vững vàng	
4. Yêu cầu khác (ghi rõ).....	

Câu 4. Theo Anh/Chị đâu là những nhân tố tác động đến phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa?

1. Quá trình giáo dục - đào tạo	
2. Quá trình sử dụng đãi ngộ và tôn vinh trí thức nữ	
3. Hệ thống đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước Lào	
4. Văn hóa truyền thống, điều kiện tự nhiên, trình độ dân trí	
5. Sự nỗ lực của bản thân trí thức nữ	
6. Tác động của hợp tác giáo dục - đào tạo giữa nước Lào với các nước	

Câu 5. Đánh giá của Anh/Chị về những thành tựu của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở CHDCND Lào hiện nay?

1. Có sự gia tăng về số lượng	
2. Chất lượng từng bước nâng cao	
3. Có cơ cấu từng bước hợp lý	
4. Có nhiều cống hiến, sáng tạo trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	
5. Đóng góp quan trọng vào sự nghiệp bình đẳng giới	

Câu 6. Đánh giá của Anh/Chị về những hạn chế của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở CHDCND Lào hiện nay?

1. Một bộ phận chưa đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ	
2. Cơ cấu còn bất hợp lý	
3. Chất lượng, hiệu quả công việc chưa cao	
4. Tâm lý tự ti, e ngại trong công tác	

Câu 7. Đánh giá của Anh/Chị về thực trạng phát huy trong các lĩnh vực của trí thức nữ ở Lào hiện nay?

Các lĩnh vực	Rất tốt	Tốt	Ít tốt	Không tốt	Khó đánh giá
1. Lĩnh vực chính trị					
2. Lĩnh vực giáo dục - đào tạo					
3. Lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật					

Câu 8. Đánh giá của Anh/Chị về mức độ đúng của các vấn đề đặt ra trong phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở nước Lào hiện nay?

Các lĩnh vực	Rất đúng	Đúng	Ít đúng	Không đúng	Khó đánh giá
1. Nhận thức về vị trí, vai trò của trí thức nữ còn hạn chế					
2. Mục tiêu xây dựng đội ngũ trí thức nữ rất cao nhưng chính sách đào tạo, bồi dưỡng trí thức nữ còn nhiều bất cập					
3. Thực tiễn quá trình phát triển đất nước đặt ra yêu cầu rất cao đối với đội ngũ trí thức nữ nhưng chính sách sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức nữ chưa tạo ra động lực kích thích trí thức nữ phát huy tiềm năng và vai trò của họ					
4. Để khuyến khích khả năng sáng tạo và phản biện xã hội, trí thức nữ phải được tự do tư tưởng nhưng môi trường dân chủ hiện nay chưa thực sự hoàn thiện					
5. Đội ngũ trí thức nữ là lực lượng sản xuất tiên phong của xã hội nhưng bản thân đội ngũ trí thức nữ chưa thực sự phát huy tính tích cực, chủ động trước yêu cầu phát triển đất nước					

Câu 9. Đánh giá của Anh/Chị về mức độ phù hợp của các quan điểm phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở nước Lào trong thời gian tới?

Các yêu cầu	Rất phù hợp	Phù hợp	Ít phù hợp	Không phù hợp	Khó đánh giá
1. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa phải gắn với thực hiện mục tiêu, chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa					
2. Phát huy vai trò của trí thức nữ Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa phải gắn đường lối phát triển đội ngũ trí thức Lào					
3. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ phải gắn với các mục tiêu quốc gia và thực hiện Chiến lược bình đẳng giới					
4. Phát huy vai trò của trí thức nữ Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị					

Câu 10. Đánh giá của Anh/Chị về mức độ cần thiết của các giải pháp phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở nước Lào trong thời gian tới?

Các giải pháp	Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết	Khó trả lời
1. Nâng cao nhận thức của hệ thống chính trị, của toàn xã hội về tầm quan trọng của việc phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước					
2. Bổ sung, hoàn thiện chính sách, pháp luật hướng tới bình đẳng giới trong lao động của trí thức nữ					

3. Nâng cao nhận thức về vai trò và tinh thần đội ngũ trí thức nữ “vượt qua chính mình”, nỗ lực vươn lên trong sự nghiệp và xây dựng gia đình bền vững					
4. Đẩy mạnh phát triển giáo dục và đào tạo theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa, hội nhập quốc tế đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước					

Câu 11. Ngoài những thông tin trên, xin Anh/Chị vui lòng cho biết thêm:

Năm sinh:

Giới tính:

1. Nam	
2. Nữ	

Trình độ học vấn:

1. Tốt nghiệp cấp 2	
2. Tốt nghiệp cấp 3	
3. Tốt nghiệp trung cấp	
4. Tốt nghiệp cao đẳng	
5. Tốt nghiệp đại học	
6. Sau đại học	

Anh/Chị là:

1. Công nhân	
2. Công chức	
3. Lao động tự do	
4. Giáo viên/giảng viên	

Phụ lục 2
KẾT QUẢ TRUNG CẦU Ý KIẾN

Thời gian điều tra: tháng 5 đến tháng 10 năm 2021

Số lượng: 300 phiếu

Kết quả vụ thể:

Câu 1. Theo Anh/Chị, trí thức là những người như thế nào?

	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Có trình độ từ cao đẳng trở lên	195	65,0
2. Làm việc bằng trí thức, đầu óc là chính	203	67,7
3. Có trình độ chuyên môn, khả năng vận dụng trí thức trong công việc	145	48,3
4. Có trình độ từ đại học trở lên	159	53,0
5. Có sự am hiểu về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội	238	79,3

Câu 2. Theo Anh/Chị, trí thức nữ có vai trò như thế nào đến sự phát triển của nước CHDCND Lào hiện nay?

	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Rất lớn	100	33,3
2. Lớn	92	30,6
3. Ít lớn	76	25,3
4. Không lớn	15	5,0
5. Khó đánh giá	17	5,8

Câu 3. Để phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở CHDCND Lào hiện nay cần thực hiện tốt những yêu cầu nào sau đây?

	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Đội ngũ trí thức nữ cần có số lượng trên tất cả các lĩnh vực	179	59,7
2. Đảm bảo cơ cấu phát triển hợp lý	168	56,0
3. Cần có trình độ học vấn cao, khả năng sáng tạo, bản lĩnh chính trị vững vàng	182	60,6

Câu 4. Theo Anh/Chị đâu là những nhân tố tác động đến phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa?

	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Quá trình giáo dục - đào tạo	210	70,0
2. Quá trình sử dụng đãi ngộ và tôn vinh trí thức nữ	179	59,7
3. Hệ thống đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước Lào	188	62,7
4. Văn hóa truyền thống, điều kiện tự nhiên, trình độ dân trí	190	63,3
5. Sự nỗ lực của bản thân trí thức nữ	226	75,3
6. Tác động của hợp tác giáo dục - đào tạo giữa nước Lào với các nước	165	55,0

Câu 5. Đánh giá của Anh/Chị về những thành tựu của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở CHDCND Lào hiện nay?

	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Có sự gia tăng về số lượng	212	70,6
2. Chất lượng từng bước nâng cao	183	61,0
3. Có cơ cấu từng bước hợp lý	166	55,3
4. Có nhiều cống hiến, sáng tạo trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	202	67,3
5. Đóng góp quan trọng vào sự nghiệp bình đẳng giới	213	71,0

Câu 6. Đánh giá của Anh/Chị về những hạn chế của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở CHDCND Lào hiện nay?

	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Một bộ phận chưa đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ	227	75,7
2. Cơ cấu còn bất hợp lý	187	62,3
3. Chất lượng, hiệu quả công việc chưa cao	189	63,0
4. Tâm lý tự ti, e ngại trong công tác	194	64,7

Câu 7. Đánh giá của Anh/Chị về thực trạng phát huy trong các lĩnh vực của trí thức nữ ở Lào hiện nay?

Các lĩnh vực	Rất tốt (SL-%)	Tốt (SL-%)	Ít tốt (SL-%)	Không tốt (SL-%)	Khó đánh giá (SL-%)
1. Lĩnh vực chính trị	95 - 31,7	89 - 29,7	78 - 25,9	25 - 8,3	13 - 4,4
2. Lĩnh vực giáo dục - đào tạo	97 - 32,3	90 - 30,0	75 - 25,0	23 - 7,7	15 - 5,0
3. Lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật	99 - 33,0	85 - 28,3	81 - 27,0	21 - 7,0	14 - 4,7

Câu 8. Đánh giá của Anh/Chị về mức độ đúng của các vấn đề đặt ra trong phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở nước Lào hiện nay?

Các lĩnh vực	Rất đúng (SL-%)	Đúng (SL-%)	Ít đúng (SL-%)	Không đúng (SL-%)	Khó đánh giá (SL-%)
1. Nhận thức về vị trí, vai trò của trí thức nữ còn hạn chế	103 - 34,3	86 - 28,7	75 - 25,0	19 - 6,3	17 - 5,7
2. Mục tiêu xây dựng đội ngũ trí thức nữ rất cao nhưng chính sách đào tạo, bồi dưỡng trí thức nữ còn nhiều bất cập	105 - 35,0	82 - 27,3	79 - 26,3	20 - 6,7	14 - 4,7
3. Thực tiễn quá trình phát triển đất nước đặt ra yêu cầu rất cao đối với đội ngũ trí thức nữ nhưng chính sách sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức nữ chưa tạo ra động lực kích thích trí thức nữ phát huy tiềm năng và vai trò của họ	100 - 33,3	86 - 28,7	80 - 26,7	23 - 7,7	11 - 3,6
4. Đề khuyến khích khả năng sáng tạo và phản biện xã hội, trí thức nữ phải được tự do tư tưởng nhưng môi trường dân chủ hiện nay chưa thực sự hoàn thiện	99 - 33,0	81 - 27,0	75 - 25,0	28 - 9,3	17 - 5,7
5. Đội ngũ trí thức nữ là lực lượng sản xuất tiên phong của xã hội nhưng bản thân đội ngũ trí thức nữ chưa thực sự phát huy tính tích cực, chủ động trước yêu cầu phát triển đất nước	96 - 32,0	82 - 27,3	80 - 26,7	25 - 8,3	17 - 5,7

Câu 9. Đánh giá của Anh/Chị về mức độ phù hợp của các quan điểm phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở nước Lào trong thời gian tới?

Các yêu cầu	Rất phù hợp (SL-%)	Phù hợp (SL-%)	Ít phù hợp (SL-%)	Không phù hợp (SL-%)	Khó đánh giá (SL-%)
1. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa phải gắn với thực hiện mục tiêu, chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa	102 - 34,0	89 - 29,7	77 - 25,7	21 - 7,0	11 - 3,6
2. Phát huy vai trò của trí thức nữ Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa phải gắn đường lối phát triển đội ngũ trí thức Lào	105 - 35,1	92 - 30,7	73 - 24,3	25 - 8,3	5 - 1,6
3. Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ phải gắn với các mục tiêu quốc gia và thực hiện Chiến lược bình đẳng giới	100 - 30,3	94 - 31,3	80 - 26,7	19 - 6,3	7 - 2,3
4. Phát huy vai trò của trí thức nữ Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị	99 - 33,0	91 - 30,3	78 - 26,0	24 - 8,0	8 - 2,7

Câu 10. Đánh giá của Anh/Chị về mức độ cần thiết của các giải pháp phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ ở nước Lào trong thời gian tới?

Các giải pháp	Rất cần thiết (SL-%)	Cần thiết (SL-%)	Ít cần thiết (SL-%)	Không cần thiết (SL-%)	Khó trả lời (SL-%)
1. Nâng cao nhận thức của hệ thống chính trị, của toàn xã hội về tầm quan trọng của việc phát huy vai trò của đội ngũ trí thức nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	126 - 42,0	92 - 30,7	56 - 18,6	20 - 6,7	6 - 2,0
2. Bổ sung, hoàn thiện chính sách, pháp luật hướng tới bình đẳng giới trong lao động của trí thức nữ	125 - 41,7	90 - 30,0	55 - 18,3	25 - 8,3	5 - 1,7

3. Nâng cao nhận thức về vai trò và tinh thần đội ngũ trí thức nữ “vượt qua chính mình”, nỗ lực vươn lên trong sự nghiệp và xây dựng gia đình bền vững	119 - 39,6	95 - 31,7	50 - 16,7	27 - 9,0	9 - 3,0
4. Đẩy mạnh phát triển giáo dục và đào tạo theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa, hội nhập quốc tế đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	117 - 39,0	96 32,0	52 17,3	26 - 8,7	9 - 3,0

Câu 11. Ngoài những thông tin trên, xin Anh/Chị vui lòng cho biết thêm:

Năm sinh (trung bình): 1992 - 30 tuổi.

Giới tính:

	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Nam	154	51,3
2. Nữ	146	49,7

Trình độ học vấn:

	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Tốt nghiệp cấp 2	48	16,2
2. Tốt nghiệp cấp 3	60	20,0
3. Tốt nghiệp trung cấp	85	28,3
4. Tốt nghiệp cao đẳng	47	15,6
5. Tốt nghiệp đại học	44	14,6
6. Sau đại học	16	5,3

Nghề nghiệp:

	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Công nhân	69	23,2
2. Công chức	92	30,6
3. Lao động tự do	95	31,6
4. Giáo viên/giảng viên	44	14,6

Phụ lục 3
Phụ nữ tham gia trong Ban Chấp hành Trung ương Đảng
Nhân dân Cách mạng Lào

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ	Năm	Tổng số BCHTW	Nữ giới		Nam giới	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
II	1972	29	1	3,4	28	96,6
III	1982	55	4	7,3	51	92,7
IV	1986	60	5	8,3	55	91,7
V	1991	59	4	6,8	55	93,2
VI	1996	49	4	8,2	45	91,8
VII	2001	53	3	5,7	50	94,3
VIII	2006	55	4	7,3	51	92,7
IX	2011	61	5	8,2	56	91,8
X	2016	77	10	13,0	67	87,0

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ Lào, Đảng NDCM Lào [90].

Phụ lục 4
Phụ nữ tham gia đại biểu Quốc hội

Các nhiệm kỳ	Tổng số đại biểu Quốc hội	Nữ giới		Nam giới	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Khóa I (1975-1989)	45	4	8,8	41	91,2
Khóa II (1989-1992)	79	5	6,3	74	93,7
Khóa III (1992-1997)	85	8	9,4	77	90,6
Khóa IV (1997-2002)	99	21	21,2	78	78,8
Khóa V (2002-2007)	109	25	22,9	84	71,1
Khóa VI (2007- 2012)	115	29	25,2	86	74,8
Khóa VII (2012- 2016)	132	33	25,0	99	75,0
Khóa VIII (2016-2021)	149	41	27,5	108	72,5

Nguồn: Quốc hội nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào