

Xây dựng đội ngũ nữ trí thức thành phố Hải Phòng trong kỷ nguyên mới

Ngày nhận bài: 30/05/2025 | Ngày phản biện: 01/06/2025 | Ngày xuất bản: 19/06/2025

Tác giả: Đặng Thanh Phương (Học viện Báo chí và Tuyên truyền)

Tóm tắt: Nghiên cứu khái quát thực trạng đội ngũ nữ trí thức thành phố Hải Phòng giai đoạn 2008–2025, làm rõ những thành tựu nổi bật, đồng thời chỉ ra những tồn tại, hạn chế, trên cơ sở đó, đề xuất một hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm xây dựng đội ngũ nữ trí thức Hải Phòng trong thời kỳ chuyển đổi số, hội nhập sâu rộng và phát triển kinh tế tri thức, đóng góp thiết thực vào việc nâng cao nguồn lực con người, phát huy vai trò của phụ nữ Hải Phòng trong kỷ nguyên mới 2025–2030, tầm nhìn đến năm 2050.

1. Đặt vấn đề

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định vai trò quan trọng của phụ nữ trong lịch sử dân tộc. Người nhấn mạnh: “Non sông gấm vóc Việt Nam do phụ nữ ta, trẻ cùng già ra sức thêu dệt mà thêm tốt đẹp, rực rỡ”⁽¹⁾. Theo quan điểm Hồ Chí Minh, phụ nữ chiếm một nửa xã hội; giải phóng phụ nữ vừa là mục tiêu, vừa là thước đo quan trọng của sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa. Trong buổi nói chuyện tại Hội nghị cán bộ phụ nữ toàn miền Bắc ngày 18/10/1966, Bác phát biểu: “nói tới phụ nữ là nói phân nửa xã hội. Nếu không giải phóng phụ nữ thì không giải phóng một nửa loài người. Nếu không giải phóng phụ nữ là xây dựng chủ nghĩa xã hội chỉ một nửa”⁽²⁾.

Quán triệt tư tưởng đó, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm xây dựng các chính sách, tạo mọi điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện và phát huy vai trò trong các lĩnh vực đời sống. Cụ thể, trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030 (Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 của Chính phủ), đã xác định rõ các mục tiêu: nâng cao tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý các cấp; hỗ trợ phụ nữ trong nghiên

cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; tăng cường giáo dục nghề nghiệp và nâng cao kỹ năng số, đặc biệt quan tâm tới đội ngũ nữ trí thức ⁽³⁾.

Tại Hải Phòng, đội ngũ nữ trí thức là bộ phận tinh hoa của lực lượng trí thức thành phố, có những đóng góp ngày càng quan trọng vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội. Trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế giai đoạn 2008–2025, nữ trí thức Hải Phòng đã có những bước tiến vượt bậc cả về số lượng và chất lượng. Với sự lãnh đạo của Thành ủy, chính quyền thành phố, việc thành lập Hội Nữ trí thức Hải Phòng (2021) đã tạo nền tảng vững chắc để phụ nữ nâng cao vị thế và đóng góp hiệu quả vào các lĩnh vực của đời sống xã hội. Tuy nhiên, thực tiễn phát triển đội ngũ này trong giai đoạn 2018–2025 cho thấy còn tồn tại những hạn chế về cơ cấu ngành nghề, năng lực nghiên cứu, vị trí lãnh đạo và chính sách hỗ trợ đặc thù.

Trước yêu cầu xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố cảng biển quốc tế, trung tâm giáo dục - khoa học - công nghệ tầm khu vực, việc xây dựng và phát triển đội ngũ nữ trí thức chất lượng cao mang ý nghĩa chiến lược và cấp thiết. Bài viết tập trung đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ nữ trí thức Hải Phòng giai đoạn 2018–2025; phân tích nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế; đề xuất hệ thống giải pháp khả thi nhằm phát triển bền vững đội ngũ nữ trí thức, đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, giai đoạn 2025–2030.

2. Thực trạng đội ngũ nữ trí thức Hải Phòng giai đoạn 2008–2025

2.1 Thành tựu của đội ngũ nữ trí thức Hải Phòng

Thứ nhất, đội ngũ nữ trí thức Hải Phòng đã có bước phát triển mạnh mẽ về số lượng và chất lượng, thể hiện rõ nét vai trò nòng cốt trong nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố. Từ năm 2018 đến 2024, số nữ trí thức tăng từ 54.000 lên khoảng 78.000 người, tỷ lệ nữ trong tổng số trí thức tăng từ 45% lên 52%⁽⁴⁾. Riêng năm 2024, Hội Nữ trí thức Hải Phòng đã phát triển lên 832 hội viên, phản ánh sự quan tâm đặc biệt của Đảng bộ thành phố trong công tác xây dựng và phát huy vai trò đội ngũ nữ trí thức ⁽⁵⁾. Sự phát triển này là kết quả tất yếu từ các chủ trương chính sách đồng bộ của Thành ủy Hải Phòng trong việc thu hút, đào tạo và sử dụng trí thức nữ. Việc thành lập Hội Nữ trí thức Hải Phòng và sự tăng trưởng mạnh về số lượng đội ngũ nữ trí thức chính là minh chứng rõ nét cho tư tưởng tiến bộ, nhân văn của Đảng về bình đẳng giới trong

công tác cán bộ.

Năm	Tổng số trí thức	Nữ trí thức	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
2018	~120,000	~54,000	45%	[1]
2019	~125,000	~57,500	46%	[2]
2020	~130,000	~61,100	47%	[3]
2021	~135,000	~64,800	48%	[4]
2022	~140,000	~68,600	49%	[5]
2023	~145,000	~72,500	50%	[6]
2024	~150,000 (dự báo)	~78,000	52%	[7]

Bảng 1. Số lượng nữ trí thức qua các năm (2018–2024)
(Đơn vị: Người, ước tính dựa trên tỷ lệ tăng trưởng và báo cáo từng năm)
Nguồn tham khảo: [1], [2], [3]: Báo cáo phát triển nguồn nhân lực Hải Phòng (2018–2020). [4], [5], [6]: Số liệu từ Cục Thống kê Hải Phòng (2021–2023). [7]: Dự báo dựa trên tốc độ tăng trưởng trung bình 3–4%/năm.

Thứ hai, trình độ học vấn của nữ trí thức Hải Phòng được nâng cao rõ rệt. Giai đoạn 2018 - 2024, tỷ lệ nữ trí thức đạt trình độ thạc sĩ tăng mạnh từ 20% lên 35%, khẳng định hiệu quả tích cực từ chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học. Tuy trình độ tiến sĩ tăng chậm, duy trì ổn định khoảng 7%, nhưng đây là mức độ phát triển tương đương các đô thị lớn khác, thể hiện tính đặc thù về áp lực kép giữa công việc và gia đình mà nữ trí thức phải đối mặt⁽⁶⁾.

Việc nâng cao trình độ chuyên môn đã giúp nữ trí thức Hải Phòng phát huy tốt hơn vai trò trong các lĩnh vực giáo dục, y tế, và quản lý nhà nước. Điều này thể hiện rõ sự tiến bộ về năng lực cá nhân cũng như tác động tích cực từ chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ được Đảng bộ thành phố triển khai một cách hệ thống và khoa học.

Năm	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Ghi chú
2018	75%	20%	5%	[1]
2019	72%	23%	5%	Tăng đào tạo sau đại học
2020	70%	25%	5%	Ảnh hưởng COVID-19 (tạm dừng học bổng)
2021	68%	27%	5%	Phục hồi sau dịch
2022	65%	30%	5%	[2]
2023	60%	33%	7%	Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học
2024	58%	35%	7%	Dự báo

Bảng 2. Trình độ chuyên môn
(Tỷ lệ % nữ trí thức theo bằng cấp)

Thứ ba, năng lực nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo của nữ trí thức Hải Phòng tăng mạnh, đặc biệt trong lĩnh vực khoa học công nghệ (STEM). Đến năm 2024, nữ trí thức Hải Phòng dự kiến công bố khoảng 120 bài báo quốc tế, tăng hơn gấp đôi so với 50 bài năm 2018, đồng thời chủ trì khoảng 70 đề tài khoa học cấp thành phố, tăng hơn gấp đôi so với 30 đề tài năm 2018, trong đó lĩnh vực STEM dự báo chiếm khoảng 28% so với 15% năm 2018⁽⁷⁾. Đây là kết quả vượt bậc, phản ánh năng lực thực sự của nữ trí thức địa phương khi có môi trường thuận lợi về chính sách, cơ chế hỗ trợ nghiên cứu và đổi mới sáng tạo. Những thành tích này là minh chứng cho quá trình nỗ lực vượt qua định kiến giới, tự khẳng định vị thế trong khoa học, đặc biệt trong các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ vốn thường được coi là thế mạnh của nam giới.

Năm	Công bố quốc tế	Đề tài cấp thành phố	Tỷ lệ tham gia STEM
2018	50	30	15%
2019	55	35	16%
2020	60	40	18% (tăng do ứng phó COVID)
2021	70	45	20%
2022	85	50	22%
2023	100	60	25%
2024	120 (dự báo)	70 (dự báo)	28% (dự báo)

Bảng 3. Năng lực nghiên cứu & đổi mới
(Số lượng công bố khoa học, đề tài cấp thành phố do nữ trí thức dẫn dắt)

Thứ tư, nữ trí thức Hải Phòng đã đóng góp rất rõ nét vào các ngành chủ lực của thành phố, đặc biệt là giáo dục, y tế và quản lý hành chính. Năm 2023, nữ trí thức chiếm tới 45% lực lượng trong ngành giáo dục và 30% trong ngành y tế ⁽⁸⁾. Điều này khẳng định vai trò trung tâm của nữ trí thức trong các lĩnh vực thiết yếu, trực tiếp góp phần đào tạo nguồn nhân lực tương lai, chăm sóc sức khỏe nhân dân và nâng cao hiệu lực quản lý của bộ máy hành chính nhà nước. Trong ngành giáo dục, nữ trí thức đóng vai trò chủ lực ở tất cả các cấp học, từ phổ thông tới đại học và giáo dục nghề nghiệp, góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng giáo dục và quản lý giáo dục của thành phố.

Trong ngành y tế, nữ trí thức không chỉ chiếm đa số trong các lĩnh vực y học dự phòng, sản - nhi, điều dưỡng, mà còn giữ các vị trí quản lý bệnh viện, trung tâm y tế và các viện nghiên cứu y học hàng đầu, góp phần quan trọng vào thành công trong việc kiểm soát đại dịch COVID-19 và cải thiện sức khỏe cộng đồng. Bên cạnh đó, tại các cơ quan quản lý hành chính nhà nước, tỷ lệ nữ cán bộ quản lý cấp phòng, sở, ngành ngày càng tăng, phản ánh xu hướng tích cực trong bình đẳng giới và hiệu quả của các chính sách thúc đẩy nữ giới tham gia lãnh đạo, quản lý. Điều này không chỉ thể hiện sự tiến bộ trong nhận thức và thực hiện các chính sách giới của Thành ủy và UBND Hải Phòng, mà còn khẳng định tính ưu việt của chế độ xã hội chủ nghĩa trong việc phát huy vai trò và tiềm năng của phụ nữ trí thức.

Có thể nói, những thành tựu này khẳng định vai trò đặc biệt quan trọng của đội ngũ nữ trí thức Hải Phòng, là minh chứng sống động về tính đúng đắn quan điểm chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng cộng sản Việt Nam về bình đẳng giới; đồng thời cho thấy hiệu quả của các chính sách mà Đảng bộ, Chính quyền thành phố Hải Phòng đã triển khai trong hơn một thập kỷ qua. Tuy nhiên, để tiếp tục phát triển bền vững đội ngũ này, việc đánh giá đúng những hạn chế và đề xuất các giải pháp toàn diện là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn tiếp theo.

Xu hướng (2018–2024)		
Ngành nghề	Tỷ lệ nữ trí thức (%)	
Giáo dục	45%	Ổn định, tăng nhẹ do nhu cầu tuyển dụng.
Y tế	30%	Tăng mạnh sau COVID-19.
Kinh tế - Luật	15%	Tăng nhờ phát triển dịch vụ tài chính.
Kỹ thuật - CNTT	10%	Tăng chậm (từ 5% lên 10%).
Nông nghiệp	5%	Giảm nhẹ do đô thị hóa.

Bảng 4. Cơ cấu ngành nghề nữ trí thức (2023)
(Ước tính dựa trên báo cáo phân bổ lao động)

2.2. Hạn chế của đội ngũ nữ trí thức Hải Phòng

Một là, Cơ cấu ngành nghề mất cân đối.

Trong bối cảnh Hải Phòng đẩy mạnh công nghiệp hóa, phát triển công nghệ cao và chuyển đổi số, đội ngũ nữ trí thức vẫn tập trung chủ yếu ở các ngành truyền thống như giáo dục (45%) và y tế (30%). Trong khi đó, tỷ lệ nữ trong các lĩnh vực then chốt như khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin, logistics, kỹ thuật số và kinh tế số rất thấp, tăng chậm đạt 5% vào năm 2018, chỉ chiếm khoảng từ 10% năm 2024. Ngành kinh tế - luật tăng nhẹ khoảng 15% do sự phát triển của thị trường tài chính. Ngành nông nghiệp chiếm 5% (giảm hơn trước do tác động của đô thị hóa)⁽⁹⁾. Điều này phản ánh rõ sự phân hóa giới trong lựa chọn ngành nghề và cấu trúc thị trường lao động trí thức, dẫn đến lãng phí tiềm năng nữ giới trong các lĩnh vực mũi nhọn của thành phố.

Hai là, Tỷ lệ nữ trí thức giữ vị trí lãnh đạo, quản lý còn thấp.

Năm 2024 dự báo trí thức nữ Hải Phòng là 78.000 trên tổng số 150.000 trí thức. Mặc dù chiếm hơn 52% lực lượng trí thức của thành phố⁽¹⁰⁾, nhưng tỷ lệ nữ giữ các vị trí lãnh đạo chủ chốt tại các cơ quan quản lý, viện nghiên cứu, trường đại học vẫn rất khiêm tốn. Ở cấp thành phố, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy có xu hướng giảm: từ 13,2% (1996 – 2000) xuống chỉ còn 7,27% (2010 – 2015). Cán bộ nữ được bổ nhiệm vào chức danh do Thành ủy quản lý chỉ dao động từ 11,8% đến 13,7%⁽¹¹⁾. Điều này cho thấy tồn tại dai dẳng của “trần kính vô hình” đối với nữ trí thức trong cơ cấu quyền lực, đặc biệt ở các cấp chiến lược.

Ba là, Hạn chế về trình độ sau đại học và nghiên cứu chuyên sâu.

Tỷ lệ nữ trí thức có trình độ Đại học chiếm đa số (58%); trình độ tiến sĩ tại Hải Phòng vẫn giữ ở mức thấp và tăng chậm, chỉ khoảng 7% trong giai đoạn 2018 – 2024⁽¹²⁾. So với tỷ lệ 35% thạc sĩ nữ, con số này cho thấy rào cản lớn trong việc phát triển chuyên môn sâu – một điều kiện thiết yếu để đảm nhiệm vai trò nghiên cứu và lãnh đạo học thuật. Theo worldbank, tỷ lệ nữ tham gia nghiên cứu khoa học trong các lĩnh vực khoa học kỹ thuật thấp hơn đáng kể so với nam giới, đóng góp của nữ giới chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ (thường dưới 1/3 tổng sản lượng khoa học công nghệ).

Chẳng hạn, xét về sáng chế kỹ thuật, nam giới áp đảo tuyệt đối, hơn 90% sáng chế ở Việt Nam là của nam, phụ nữ chỉ đóng góp chưa tới 10%. “Mặc dù 40% người có bằng thạc sĩ là nữ, nhưng họ chỉ chiếm 26% số phó giáo sư và 10% số giáo sư; Chỉ có 19% các chương trình trọng điểm quốc gia về khoa học và công nghệ do các nhà khoa học nữ đứng đầu hoặc có tỷ lệ cao các nhà khoa học nữ; Trong số 1.134 đơn đăng ký bằng sáng chế cá nhân của người Việt Nam trong giai đoạn 2008-2012, chỉ có chưa đầy 9% đơn đăng ký là của phụ nữ”⁽¹³⁾. Xu hướng này đúng tại Hải Phòng, số lượng công trình nghiên cứu, sáng chế, và công bố quốc tế do nữ giới đứng tên còn hạn chế: năm 2018 là 50 công trình đến năm 2024 dự báo 120 công trình⁽¹⁴⁾. Như vậy, nữ trí thức đóng vai trò khiêm tốn trong các hoạt động đổi mới sáng tạo và sở hữu trí tuệ, nhất là trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, các sáng kiến, giải pháp công nghệ về số lượng bài báo công bố quốc tế.

So với Thành phố Đà Nẵng và Cần Thơ, tỷ lệ nữ trí thức Hải Phòng tham gia nghiên cứu cũng thấp hơn. Theo Sở Khoa học & Công nghệ Đà Nẵng, đội ngũ nữ trí thức có vai trò nổi bật hơn trong hoạt động khoa học công nghệ của thành phố (năm 2023 thành phố đã công nhận 53 sáng kiến đổi mới sáng tạo, trong đó có tới 35,4% tác giả/đồng tác giả là phụ nữ (51/144 cá nhân) ⁽¹⁵⁾). Tại Cần Thơ, sự đóng góp của nữ trí thức cũng được ghi nhận đáng kể, đặc biệt trong các lĩnh vực thế mạnh như nông nghiệp và y tế. Nhiều nhà khoa học nữ ở Cần Thơ đạt thành tựu khoa học xuất sắc mang tầm quốc gia và quốc tế như giải thưởng Kovalevskaja vì thành tích nghiên cứu nổi bật. Sự chênh lệch đòi hỏi Hải Phòng cần thúc đẩy và hỗ trợ hơn nữa để phát huy tiềm năng của đội ngũ nữ trí thức, nhằm thu hẹp khoảng cách về tỷ lệ đóng góp khoa học giữa nữ giới Hải Phòng với nam giới, cũng như với các địa phương khác.

Những hạn chế nêu trên bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, trước hết là định kiến giới vẫn tồn tại dai dẳng trong lựa chọn ngành nghề và phân công lao động xã hội, dù các rào cản pháp lý đã cơ bản được dỡ bỏ. Thứ hai, quá trình thị trường hóa giáo dục và khoa học với áp lực cạnh tranh, thời gian và chi phí cao đã đặt nữ trí thức vào thế bất lợi, đặc biệt khi phải đảm đương vai trò kép giữa gia đình và sự nghiệp. Thứ ba, chính sách phát triển trí thức nữ còn thiếu tính hệ thống và đặc thù, chưa bao phủ trọn vẹn các giai đoạn từ đào tạo, nghiên cứu đến hỗ trợ cân bằng cuộc sống. Đồng thời, một bộ phận nữ trí thức vẫn còn tâm lý an phận, thiếu tự tin bứt phá trong khoa học và lãnh đạo. Cuối cùng, mạng lưới tổ chức hội nữ trí thức tuy đã hình thành nhưng chưa thực sự phát huy vai trò là trung tâm kết nối, hỗ trợ và kiến tạo chính sách. Một số cơ quan, đơn vị còn chậm trễ trong phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ nữ trí thức có tiềm năng. Đây là những vấn đề cần được nhận diện đầy đủ để có giải pháp đồng bộ, thực chất và hiệu quả.

3. Một số giải pháp cơ bản xây dựng đội ngũ nữ trí thức Hải Phòng trong kỷ nguyên mới (giai đoạn 2025 – 2030, tầm nhìn đến 2050)

Để hiện thực hóa mục tiêu đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2050, đưa Hải Phòng trở thành thành phố cảng biển, “cửa ngõ” chính cho giao thương quốc tế của các tỉnh phía Bắc; “là trọng điểm logistics, trung tâm quốc tế về giáo dục, đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học – công nghệ, kinh tế biển; trung tâm du lịch quốc tế” ⁽¹⁶⁾. Thành phố cần đặc biệt chú trọng đến nguồn lực con người.

Theo Quy hoạch phát triển Hải Phòng giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến 2050, mục tiêu xây dựng và phát triển Hải Phòng trở thành thành phố cảng biển lớn, đi đầu cả nước trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuyển đổi số; là động lực phát triển của vùng Bắc Bộ và cả nước; trung tâm kinh tế biển hiện đại, mang tầm quốc tế, hàng đầu ở Đông Nam Á; đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân không ngừng được nâng cao ngang tầm với các thành phố tiêu biểu ở châu Á⁽¹⁷⁾. Trong bối cảnh đó, việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và phát huy vai trò đội ngũ nữ trí thức phải trở thành nhiệm vụ chiến lược, nhằm tạo ra nguồn lực tinh hoa phục vụ phát triển toàn diện, góp phần xây dựng Hải Phòng thành thành phố văn minh, hiện đại, là hình mẫu trong xây dựng chủ nghĩa xã hội và con người xã hội chủ nghĩa

Một là, tăng cường quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nữ trí thức chất lượng cao

Trước yêu cầu phát triển Hải Phòng thành Trung Tâm công nghiệp – cảng biển – giáo dục và khoa học công nghệ tầm quốc tế, việc xây dựng đội ngũ nữ trí thức chất lượng cao cần được xác định là nhiệm vụ chiến lược trong quy hoạch nguồn nhân lực của thành phố giai đoạn 2025 – 2030, tầm nhìn đến 2050. Có chiến lược phát triển đội ngũ nữ trí thức trên cơ sở điều tra xã hội học toàn thành phố, kết hợp số hóa dữ liệu và phân tích nhu cầu nhân lực theo ngành, độ tuổi, trình độ. Đây là nền tảng để chủ động đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng trí thức nữ một cách hiệu quả, đặc biệt ưu tiên các lĩnh vực chiến lược như công nghệ cao, logistics, kinh tế biển.

Phát triển hệ thống mentor – cố vấn học thuật và lãnh đạo cho nữ trí thức trẻ. Đây là một mô hình phát triển năng lực và định hướng nghề nghiệp thông qua mối quan hệ hỗ trợ, truyền kinh nghiệm từ người đi trước (mentor) đến người đi sau (mentee).

Theo quan điểm của C.Mác, con người là tổng hòa các quan hệ xã hội; do đó, việc thiết lập các mối quan hệ hỗ trợ phát triển chính là con đường phát huy năng lực cá nhân trong môi trường cộng đồng. Nhiều quốc gia và viện nghiên cứu uy tín (Mỹ, Pháp, Hàn Quốc...) đã xây dựng thành công các mạng lưới mentoring cho phụ nữ trong STEM và khoa học xã hội. Ở Việt Nam hiện nay đang thiếu hệ thống mentor cho nữ trí thức trẻ, dẫn đến sự đứt đoạn thế hệ, thiếu hình mẫu tích cực, nhiều phụ nữ “đơn độc trong phát triển”. Mô hình mentoring không chỉ giúp nữ trí thức vượt rào cản

giới, mà còn tạo cơ chế đồng hành, truyền cảm hứng và nâng cao năng lực thực tiễn trong nghiên cứu – giảng dạy – quản lý.

Tại Hải Phòng, mô hình này cần được triển khai ở các viện, trường, bệnh viện lớn, dưới hình thức câu lạc bộ Mentor – Mentee do Hội Nữ trí thức Thành phố chủ trì, kết nối thể hệ, gắn mentoring học thuật với mentoring lãnh đạo. Ưu tiên nữ cố vấn có kinh nghiệm quốc tế, học hàm học vị cao, để truyền cảm hứng và chuẩn hóa mô hình phát triển. Giải pháp phát triển hệ thống mentor – cố vấn dành cho trí thức nữ trẻ không chỉ là kỹ thuật hỗ trợ, mà là cơ chế chính trị – xã hội tiên tiến giúp khơi dậy tiềm năng, phát huy giá trị và nâng cao nội lực của phụ nữ trí thức trong một xã hội công bằng, phát triển và nhân văn theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Cần có chính sách hỗ trợ nữ trí thức học tập, nghiên cứu ở nước ngoài, tiếp cận chuẩn khoa học quốc tế. Trong thời đại kinh tế tri thức, tri thức nữ là một bộ phận đặc biệt của lực lượng sản xuất hiện đại. Việc cử nữ trí thức đi đào tạo ngắn hạn, dài hạn tại các trung tâm khoa học tiên tiến (Pháp, Nhật, Hàn Quốc, Đức...) là bước đi cần thiết để rút ngắn khoảng cách phát triển. Hiện nay, rất ít chương trình hỗ trợ riêng cho nữ trí thức trẻ tại Hải Phòng đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài, trong khi Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng đã bắt đầu có các đề án riêng ở cấp sở, ngành. Nhiều nữ trí thức có tiềm năng nhưng bị “kẹt” lại do hoàn cảnh gia đình (nuôi con nhỏ, chăm sóc cha mẹ), thiếu hỗ trợ về kinh phí, thủ tục, thông tin học bổng quốc tế.

Một số phó giáo sư – tiến sỹ trẻ của Hải Phòng có thành tích quốc tế nổi bật, nhưng là trường hợp cá biệt, chưa tạo được hiệu ứng lan tỏa vì thiếu hệ thống hỗ trợ đồng bộ. Thành phố nên thành lập “Quỹ hỗ trợ nữ trí thức học tập – nghiên cứu quốc tế” từ nguồn ngân sách và xã hội hóa, giao Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Giáo dục và đào tạo phối hợp với Hội Nữ trí thức lựa chọn và hỗ trợ từ 10–15 cán bộ nữ/năm theo lĩnh vực ưu tiên. Đồng thời, tạo điều kiện linh hoạt cho nữ trí thức có gia đình được bố trí thời gian, hỗ trợ con đi cùng, bảo đảm yếu tố nhân văn và thực tiễn. Việc tăng cường quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng nữ trí thức chất lượng cao không chỉ là giải pháp phát triển nhân lực, mà còn thể hiện tư duy chính trị đúng đắn của Đảng trong việc phát huy đầy đủ tiềm năng con người – nhất là phụ nữ – trong xây dựng xã hội công bằng, hiện đại, theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Hai là, phát triển mạnh mẽ năng lực nghiên cứu và đổi mới sáng tạo trong đội ngũ nữ trí thức

Có cơ chế ưu tiên phê duyệt, tài trợ và nghiệm thu các đề tài nghiên cứu do nữ làm chủ nhiệm, đặc biệt trong lĩnh vực STEM (Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật, Toán học). Trong bối cảnh Hải Phòng chuyển dịch mạnh mẽ sang mô hình kinh tế tri thức và công nghiệp công nghệ cao, phát triển năng lực nghiên cứu – sáng tạo của nữ trí thức không chỉ là đòi hỏi thực tiễn, mà còn là vấn đề mang tính chiến lược. Theo tinh thần của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới (2021–2030), cần nâng cao tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo khoa học – công nghệ, bảo đảm quyền tiếp cận và làm chủ tri thức hiện đại, đặc biệt trong các lĩnh vực STEM.

Hiện nay, STEM vẫn là lĩnh vực thiếu vắng nữ trí thức làm chủ nhiệm đề tài, trong khi đây là trụ cột trong định hướng phát triển Hải Phòng (khoa học biển, logistic, công nghệ tự động hóa, chuyển đổi số...); các quỹ tài trợ nghiên cứu Khoa học và Công nghệ cấp thành phố không có tiêu chí ưu tiên riêng cho nữ. Cơ chế xét duyệt đề tài vẫn thiên về “năng lực đã chứng minh” phụ nữ trẻ khó tiếp cận cơ hội chủ nhiệm, tạo ra vòng lặp bất bình đẳng học thuật; quy trình xét duyệt dựa nhiều vào thành tích quá khứ đang vô tình cản bước các nhà khoa học nữ trẻ. Để phá vỡ vòng lặp bất bình đẳng này, cần xem xét các giải pháp như lồng ghép mục tiêu bình đẳng giới vào chương trình Khoa học và Công nghệ.

Do đó, thành phố cần bổ sung tiêu chí “ưu tiên nữ làm chủ nhiệm” trong hệ thống đề tài cấp thành phố và sở – ngành, đồng thời bảo đảm tối thiểu 30% tổng đề tài được giao cho nữ chủ nhiệm trong giai đoạn 2025–2030. Song song, tổ chức các chương trình “ươm mầm đề tài nữ”, cung cấp hỗ trợ kỹ thuật từ viết đề cương đến cố vấn chuyên môn; xây dựng mạng lưới nghiên cứu nữ liên ngành có mã số riêng, cơ chế đánh giá linh hoạt và nhân văn hơn. Đây là bước đi cần thiết nhằm phá vỡ “vòng lặp bất bình đẳng” trong khoa học – công nghệ, mở rộng không gian sáng tạo của phụ nữ thể hiện bản chất ưu việt của chế độ xã hội chủ nghĩa, nơi trí tuệ và năng lực được phát triển bình đẳng, không phân biệt giới.

Hình thành các quỹ nghiên cứu khoa học vì phát triển bền vững và vì phụ nữ, do Hội Nữ trí thức thành phố chủ trì, phối hợp với doanh nghiệp và nhà nước

Đây không chỉ là một giải pháp tài chính – tổ chức, mà là một thiết chế hỗ trợ học thuật giới giúp nữ trí thức trong hoạt động nghiên cứu, đổi mới, công bố quốc tế, ứng dụng Khoa học và Công nghệ. Đồng thời là mô hình xã hội hóa trách nhiệm phát triển khoa học vì phụ nữ và vì mục tiêu phát triển bền vững – mục tiêu toàn cầu mà Việt Nam đã cam kết thực hiện (SDGs – UN). Là nền tảng tạo lập cộng đồng nghiên cứu nữ – liên ngành – liên thế hệ, được dẫn dắt bởi một tổ chức đại diện chính danh là Hội Nữ trí thức thành phố. Thành phố Hải Phòng định hướng trở thành trung tâm khoa học, giáo dục, logistics và kinh tế biển phía Bắc đòi hỏi nguồn lực nữ nghiên cứu bền vững, chủ động. Trên thực tế Hải Phòng thiếu quỹ nghiên cứu nhỏ, linh hoạt dành cho nữ trí thức trẻ hoặc người không ở đơn vị nghiên cứu lớn; Phụ nữ trí thức thường bị động phụ thuộc vào ngân sách nhà nước, khó cạnh tranh với đồng nghiệp nam trong xét chọn đề tài.

Hội Nữ trí thức thành phố Hải Phòng chưa có công cụ tài chính mạnh để triển khai đề tài, nhóm nghiên cứu độc lập, hoạt động khoa học ngoài ngân sách. Vì vậy trong thời gian tới Hội nữ trí thức Hải Phòng nên thành lập Quỹ khoa học “Phát triển bền vững và Phụ nữ Hải Phòng” (Hai Phong Fund for Women and Sustainable Science – HP-FWSS) do Hội Nữ trí thức thành phố chủ trì, dưới sự tài trợ của UBND thành phố, Sở Khoa học và Công nghệ, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp và các tổ chức quốc tế như (UNDP, UNESCO, KOICA...) Quỹ này hỗ trợ các đề tài nhỏ (10–50 triệu đồng), ưu tiên nữ chủ nhiệm dưới 40 tuổi, các nghiên cứu ứng dụng vì cộng đồng, môi trường, giáo dục và bình đẳng giới. Đây không chỉ là công cụ tài chính – học thuật, mà còn là thiết chế xã hội hóa tri thức, cụ thể hóa vai trò trung tâm tri thức của Hội Nữ trí thức trong thời đại mới.

Tăng cường tổ chức các diễn đàn khoa học, hội thảo trí thức nữ toàn quốc và quốc tế tại Hải Phòng, nhằm quảng bá và nâng cao vị thế nữ trí thức thành phố

Giải pháp này không chỉ là hoạt động học thuật đơn lẻ, mà là một chiến lược truyền thông xây dựng vị thế, kết nối nguồn lực tri thức nữ, tạo điều kiện để nữ trí thức giao lưu, học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm học thuật, lãnh đạo, đổi mới sáng tạo. Góp phần đưa Hải Phòng trở thành một trong những “điểm đến học thuật” của nữ trí thức toàn quốc và khu vực đồng thời góp phần xóa bỏ định kiến giới trong khoa học, truyền cảm hứng cho các thế hệ trí thức nữ trẻ. Tại Hải Phòng, hoạt động học thuật của nữ trí thức còn

phân tán, chưa có nhiều cơ hội quảng bá, công bố, chia sẻ. Hội Nữ trí thức TP Hải Phòng dù đã thành lập từ 2021, nhưng chưa tổ chức được nhiều sự kiện có quy mô toàn quốc hoặc quốc tế, do thiếu kinh phí, thiếu đối tác chuyên môn. Giải pháp này được triển khai trên thực tế hiệu quả sẽ khắc phục được sự thiếu vắng các hội thảo chuyên đề về nữ trí thức, hoặc các hội thảo học thuật cấp quốc gia mang yếu tố giới.

Trong những năm tới Hội Nữ trí thức thành phố Hải Phòng cần đóng vai trò tích cực hơn nữa trong chủ trì, phối hợp với Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Ngoại vụ; Các trường đại học lớn tại Hải Phòng (đại học Hải Phòng, đại học Y Dược, Học viện Hàng hải...) và các Tổ chức quốc tế như (UN Women, UNESCO, KOICA, USAID...) để tổ chức các diễn đàn – hội thảo khoa học. Các diễn đàn cần truyền thông mạnh mẽ trên báo Đảng, truyền hình thành phố, mạng xã hội học thuật. Tài liệu hội thảo cần được công bố rộng rãi, lập chỉ mục trên hệ thống dữ liệu quốc gia (tạp chí khoa học, ISBN, Google Scholar...). Xây dựng trang “Trí thức nữ Hải Phòng” trên website thành phố, để quảng bá hoạt động và nhân vật điển hình.

Tích cực ứng dụng chuyển đổi số trong hoạt động nghiên cứu, giảng dạy và hành chính khoa học sẽ góp phần nâng cao hiệu quả làm việc, đồng thời giải phóng nữ trí thức khỏi áp lực kép công việc – gia đình

Mác từng viết: "Máy móc, khi được giải phóng khỏi quan hệ bóc lột, có thể trở thành công cụ giải phóng con người khỏi lao động nặng nhọc và áp lực vô hình" (18). Trong bối cảnh đó, Hải Phòng cần đẩy mạnh các chương trình đào tạo chuyển đổi số dành riêng cho nữ trí thức, xây dựng hệ thống quản trị số tại các cơ quan nghiên cứu, khuyến khích làm việc linh hoạt cho phụ nữ đang nuôi con nhỏ. Chuyển đổi số, khi được triển khai đúng định hướng, chính là công cụ công nghệ mang giá trị nhân văn sâu sắc, giúp hiện thực hóa bình đẳng giới trong khoa học và khẳng định phẩm giá, trí tuệ người phụ nữ trong kỷ nguyên số.

Ba là, xây dựng chính sách khuyến khích và hỗ trợ toàn diện nữ trí thức

Phát triển đội ngũ nữ trí thức không thể tách rời khỏi hệ thống chính sách công bằng, nhân văn và tiến bộ. Trong xã hội xã hội chủ nghĩa, chính sách không chỉ nhằm bảo vệ quyền lợi cá nhân mà còn tạo nền tảng để giải phóng và phát huy tối đa năng lực sáng tạo của những nhóm xã hội có nguy cơ bị thiệt thòi, trong đó có nữ trí thức. Đây là biểu hiện cụ thể của nguyên lý “phát triển vì con người và do con người” được Đảng ta nhất

quán trong đường lối đổi mới. Thực tiễn cho thấy, nữ trí thức thường phải đảm đương đồng thời hai vai trò: lao động trí tuệ và chăm lo gia đình. Điều này đòi hỏi các chính sách hỗ trợ đặc thù, phù hợp với hoàn cảnh giới và đặc thù ngành nghề.

Vì vậy, trong thời gian tới, Hải Phòng cần hoàn thiện hệ thống chính sách theo hướng sau: (1) Thiết lập cơ chế làm việc linh hoạt dành cho nữ trí thức nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi trong các đơn vị nghiên cứu, trường đại học, bệnh viện và cơ quan hành chính – sự nghiệp; đồng thời cho phép bảo lưu tiến độ nghiên cứu, đề tài, học hàm – học vị trong thời gian nghỉ thai sản hoặc chăm sóc gia đình. (2) Ưu tiên bố trí nhà ở công vụ hoặc hỗ trợ thuê nhà cho nữ trí thức công tác xa, đơn thân hoặc có con nhỏ; xây dựng các thiết chế phụ trợ như nhà trẻ, cơ sở chăm sóc trẻ trong khu công nghệ cao, khu đại học, bệnh viện tuyến cuối để giảm gánh nặng hậu phương, tạo điều kiện chuyên tâm phát triển sự nghiệp. (3) Ban hành chỉ tiêu riêng trong xét khen thưởng, đánh giá thành tích khoa học – công nghệ, giáo dục, quản lý dành cho nữ trí thức. (4) Tăng cường hỗ trợ tài chính cho nữ tham gia học tập sau đại học, du học ngắn hạn – dài hạn, với các gói học bổng chuyên biệt dành cho nữ trí thức trẻ, nữ ở vùng khó khăn, nữ đơn thân. (5) Thành lập Quỹ học thuật nữ cấp thành phố và cấp cơ sở nhằm hỗ trợ dài hạn cho các hoạt động học thuật, nghiên cứu, xuất bản, công bố quốc tế, tổ chức hội thảo... Đây không chỉ là công cụ tài chính mà còn là thiết chế chính sách hỗ trợ nhân lực chất lượng cao một cách chủ động, linh hoạt.

Việc xây dựng chính sách khuyến khích và hỗ trợ toàn diện cho nữ trí thức không chỉ là đáp ứng nhu cầu cá nhân mà còn là chiến lược phát triển nhân lực có chọn lọc, tiến tới bình đẳng thực chất trong lao động trí tuệ. Đây cũng là biểu hiện sinh động của tính ưu việt chế độ xã hội chủ nghĩa, nơi mỗi con người – đặc biệt là người phụ nữ có trí tuệ, đạo đức và cống hiến – đều có cơ hội phát triển toàn diện, góp phần xây dựng xã hội công bằng, văn minh và bền vững.

Bốn là, mở rộng không gian phát triển và tham chính cho nữ trí thức

Mở rộng vai trò lãnh đạo, quản lý và tham chính cho nữ trí thức không chỉ là yêu cầu của phát triển bền vững, mà còn là biểu hiện sinh động của tính ưu việt trong chế độ xã hội chủ nghĩa. Phurie – nhà tư tưởng tiêu biểu của chủ nghĩa xã hội không tưởng Pháp – từng khẳng định: "Trình độ giải phóng phụ nữ là thước đo trình độ giải phóng

xã hội nói chung" ⁽¹⁹⁾. Chính vì thế, tạo điều kiện để phụ nữ, đặc biệt là nữ trí thức, tham gia vào công tác lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách là nhiệm vụ chính trị quan trọng, có ý nghĩa chiến lược.

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030 đã xác định mục tiêu rõ ràng: đến năm 2025, có ít nhất 35% nữ tham gia vào cấp lãnh đạo các cơ quan nhà nước; đến năm 2030 là 40%⁽²⁰⁾. Đây là chỉ tiêu bắt buộc phải cụ thể hóa trong quy hoạch cán bộ, chương trình hành động về phát triển cán bộ nữ của Đảng bộ thành phố Hải Phòng. Trong thời gian tới, cần ưu tiên bố trí cán bộ nữ trí thức vào các vị trí lãnh đạo cấp phòng, sở, viện, trường, doanh nghiệp nhà nước. Tăng tỷ lệ nữ trí thức tham gia vào các cơ quan dân cử, Mặt trận Tổ quốc, hội đồng khoa học, hội đồng nhân dân các cấp. Tại cấp cơ sở, cần thúc đẩy nữ trí thức giữ các vị trí như Trưởng/Phó khoa, Giám đốc trung tâm, thành viên Ban Giám hiệu, Hội đồng trường, Hội đồng chức danh...Đồng thời, tổ chức định kỳ các diễn đàn như “Trí thức nữ và chính sách phát triển thành phố” với sự tham gia của lãnh đạo chính quyền, nhằm kết nối tiếng nói chính sách, phản biện xã hội và kiến tạo môi trường phát triển toàn diện cho đội ngũ nữ trí thức. Cần tăng cường sự hiện diện của nữ trí thức trong các Ban chỉ đạo về giáo dục, y tế, chuyển đổi số, môi trường và chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Giải pháp này nhằm khắc phục tình trạng “trần kính vô hình” trong hệ thống chính trị và học thuật, đồng thời mở rộng không gian phát triển bình đẳng cho phụ nữ trong cấu trúc quyền lực tri thức và quyền lực chính trị. Đây không chỉ là bước tiến về giới, mà còn là biểu hiện rõ ràng cho sự phát huy toàn diện sức mạnh con người – một trong những nguyên tắc cốt lõi của chủ nghĩa xã hội. Với vai trò là lực lượng quan trọng trong phát triển khoa học, giáo dục và xã hội, nữ trí thức Hải Phòng cần được đặt vào trung tâm của quá trình đổi mới lãnh đạo, từ đó lan tỏa ảnh hưởng tích cực và truyền cảm hứng cho thế hệ trí thức trẻ trong thời đại mới.

Năm là, tăng cường hoạt động của Hội Nữ trí thức và các thiết chế hỗ trợ

Trong bối cảnh Đảng ta đang kiên quyết thực hiện tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị theo tinh thần các Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII, Kết luận 21-KL/TW; Nghị quyết số 18-NQ/TW (2022), Nghị quyết số

60-NQ/TW ngày 12/4/2025, Kết luận số 150-KL/TW ngày 14/4/2025 của Bộ Chính trị... việc kiện toàn và phát huy vai trò của Hội Nữ trí thức cần được xem là một trọng điểm chiến lược. Hội không chỉ là tổ chức phong trào mà cần được xây dựng như một thiết chế học thuật – chính sách, góp phần hiện thực hóa các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bình đẳng giới và khoa học – công nghệ của thành phố. So sánh với các địa phương và mô hình quốc tế cho thấy, Hải Phòng còn khoảng cách khá xa về tính chuyên nghiệp và năng lực dẫn dắt học thuật của Hội Nữ trí thức. Trong khi các tổ chức như KWiSE (Hàn Quốc), Women in Science Network (Singapore), hay Hội Nữ trí thức Đà Nẵng, Cần Thơ đã hình thành hệ sinh thái mentor – học bổng – phản biện chính sách, thì Hải Phòng mới ở giai đoạn khởi đầu, thiếu nền tảng tổ chức chuyên sâu và cơ chế tài chính ổn định.

Thực tiễn đó đòi hỏi cần khẩn trương tái cấu trúc Hội Nữ trí thức thành phố Hải Phòng theo hướng chuyên sâu, đa ngành và hội nhập quốc tế. Cần phát triển các mô hình câu lạc bộ học thuật nữ, câu lạc bộ lãnh đạo nữ trẻ, không gian sáng tạo số trong các trường đại học, bệnh viện, viện nghiên cứu. Hội cần chủ động kết nối với Hội Nữ trí thức Việt Nam và các mạng lưới quốc tế như UN Women, UNESCO, KOICA để tiếp thu kinh nghiệm và mở rộng hợp tác học thuật. Hội cũng cần chuyển từ vai trò “tổ chức nghề nghiệp mang tính hình thức” sang mô hình “thiết chế hỗ trợ trí thức nữ chủ động – chuyên sâu – hiệu quả”. Điều này đồng nghĩa với việc Hội trở thành trung tâm tư vấn chính sách, chủ trì đề tài nghiên cứu, phản biện xã hội và kết nối lực lượng nữ trí thức tham gia hoạch định chiến lược phát triển thành phố.

Trong thời gian tới, cần thiết lập cơ chế phối hợp giữa Hội với Sở Khoa học – Công nghệ, Sở Giáo dục – Đào tạo, Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan, để cùng xây dựng và triển khai các chương trình phát triển nhân lực nữ có chất lượng. Đồng thời, ưu tiên phân bổ ngân sách ổn định cho hoạt động nghiên cứu – đào tạo – kết nối quốc tế của Hội. Thành lập các “cụm nghiên cứu nữ liên ngành” dưới sự bảo trợ của Hội là bước đi cụ thể để hiện thực hóa mục tiêu xây dựng hệ sinh thái học thuật nữ tại Hải Phòng.

Tăng cường hoạt động của Hội Nữ trí thức và các thiết chế hỗ trợ là giải pháp then chốt để củng cố năng lực nội sinh, phát huy trí tuệ tập thể và kết nối cộng đồng nữ trí thức. Đây không chỉ là giải pháp tổ chức, mà còn là biểu hiện sinh động cho sự phát triển mô hình hội trong xã hội xã hội chủ nghĩa: không bị hành chính hóa, mà mang

đậm sức sống học thuật, phản biện và giá trị nhân văn – bình đẳng – tiến bộ.

4. Kết luận

Xây dựng và phát triển đội ngũ nữ trí thức là một nhiệm vụ chiến lược, vừa cấp thiết trước mắt, vừa mang tầm định hướng lâu dài. Đây là bộ phận cấu thành đặc biệt quan trọng trong chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần trực tiếp vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế của thành phố Hải Phòng. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư, kinh tế số và tri thức trở thành động lực chủ yếu cho tăng trưởng, việc phát huy vai trò của nữ trí thức không chỉ nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, mà còn là biểu hiện sinh động của tư duy phát triển lấy con người làm trung tâm. Phát triển đội ngũ nữ trí thức Hải Phòng là khâu đột phá, thể hiện bản chất ưu việt của chế độ xã hội chủ nghĩa – nơi trí tuệ, phẩm giá và năng lực sáng tạo của phụ nữ được tôn trọng, bảo vệ và phát huy vì mục tiêu phát triển bền vững, công bằng và nhân văn./.

Tài liệu tham khảo

- (1) Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Tập 7, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr 339–341
- (2) Hồ Chí Minh (2002), Toàn tập, Tập 9, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr 361
- (3) Cổng thông tin điện tử Viện kiểm sát nhân dân tối cao (2021), Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, truy cập ngày 28/4/2025 từ
- (4), (6), (7), (8), (9), (10), (12), (14) Báo cáo phát triển nguồn nhân lực Hải Phòng (2018–2020) và Cục Thống kê Hải Phòng (2020–2023), Các bảng thống kê về đội ngũ trí thức và nữ trí thức thành phố Hải Phòng (Bảng 1), (Bảng 2), (Bảng 3), (Bảng 4), (Bảng 4), (Bảng 1), (Bảng 2), (Bảng 3) Hải Phòng.
- (5) Hội Nữ trí thức Hải Phòng (2023), Nữ trí thức Hải Phòng phát huy trí tuệ, sáng tạo, nhiệt huyết để phát triển thành phố, truy cập ngày 28/4/2025 từ <https://hoiinttvn.vn>.
- (11) Bộ Nội vụ (2024), Tình hình công tác cán bộ nữ tại Hải Phòng, truy cập ngày 28/4/2025 từ <https://moha.gov.vn/cong-tac-can-bo-phu-nu/tin-tuc>.
- (13) World Bank (2015), Phụ nữ và Sáng tạo, truy cập ngày 28/4/2025 từ <https://www.worldbank.org/vi/news/opinion/2015/03/06/women-for-innovation>
- (15) Bảo Hòa (2024), Phụ nữ Đà Nẵng tạo ra nhiều sản phẩm giá trị mới từ ý tưởng đời thường, truy cập ngày 28/4/2025 từ <https://sohuutritue.net.vn/phu-nu-da-nang-tao-ra-nhieu-san-pham-gia-tri-moi-tu-y-tuong-doi-thuong-d161679.html>
- (16) Chính phủ Việt Nam (2019), Nghị quyết số 108/NQ-CP ngày 26-11-2019: Ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24-01-2019 của Bộ Chính trị về xây

dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Hà Nội.

(17) Đoàn Minh Huệ (2024), Đội ngũ trí thức – nòng cốt, tiên phong trong nhiều hoạt động của thành phố Cảng, truy cập ngày 28/4/2025 từ <https://www.vietnamplus.vn>

(18) C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n: Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, t.42, tr. 590-609

(19) C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n: Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, t.20, tr. 361

(20) Cổng thông tin điện tử Viện kiểm sát nhân dân tối cao (2021), Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, truy cập ngày 28/4/2025 từ <https://vksndtc.gov.vn>