



DIVERSECITY COUNTS

Mức Đa Dạng Hiện Nay trong Giới Lãnh Đạo
tại vùng Metro Vancouver

Tóm Lược

Tháng Bảy 2011

DIVERSECITY COUNTS:
A SNAPSHOT OF DIVERSITY IN LEADERSHIP IN METRO VANCOUVER

COVER PHOTOGRAPHY: MARK MCHOLM

THIS PROJECT IS A COLLABORATION OF SPARC BC AND THE DIVERSITY INSTITUTE IN MANAGEMENT AND TECHNOLOGY AT RYERSON UNIVERSITY. FUNDING FOR THE PROJECT IS PROVIDED BY THE GOVERNMENT OF CANADA AND THE PROVINCE OF BRITISH COLUMBIA.

© JULY 2011

SOCIAL PLANNING AND
RESEARCH COUNCIL OF BC
4445 NORFOLK STREET
BURNABY, BC V5G 0A7

WWW.SPARC.BC.CA
INFO@SPARC.BC.CA
TEL: 604-718-7733

SPARC BC OFFICES ARE LOCATED
WITHIN THE TRADITIONAL TERRITORY
OF THE COAST SALISH PEOPLE.



Khái Quát về Dự Án

Cuộc nghiên cứu này phức tạp về số người gốc thiểu số rõ rệt¹ trong các chức vụ lãnh đạo cao cấp và điều hành tại vùng Metro Vancouver trong các lãnh vực sau: các chức vụ dân cử, khu học chánh, các viện giáo dục hậu trung học, cơ quan chính quyền, tổ chức bất vụ lợi, chính quyền địa phương và các công ty.

Phương pháp nghiên cứu được noi theo một cuộc nghiên cứu của Viện Đa Dạng của Đại Học Ryerson có tên gọi là ***DiverseCity Counts: Mức Đa Dạng Hiện Nay tại Vùng Greater Toronto.***

Cho các mục đích của cuộc nghiên cứu này, chúng tôi chú trọng phần chính là vào các thành phố trong vùng Metro Vancouver có tỷ lệ và số người gốc thiểu số rõ rệt cao nhất, tức là các thành phố: Richmond, Burnaby, Vancouver, Surrey và Coquitlam. Tính chung với nhau thì các thành phố này có gần 1.5 triệu người hay gần 70% dân số tại vùng Metro Vancouver. Số dân gốc thiểu số rõ rệt chiếm hơn phân nửa (51%) tổng số dân trong năm (5) thành phố này.

Có nhiều trường hợp thành công tại địa phương của những người thuộc gốc thiểu số rõ rệt trong các chức vụ lãnh đạo cao cấp trong ngành nghề của họ. Là một phần của dự án này, toán nghiên cứu của chúng tôi đã gặp một số các nhà lãnh đạo địa phương của chúng ta trong vùng và nhờ họ cho biết các yếu tố then chốt đưa đến thành công và nhờ họ cố vấn cho những người muốn trở thành nhà lãnh đạo. Phức tạp khảo cứu này cho biết các trường hợp thành công của họ.

Trong vùng Metro Vancouver, có nhiều tổ chức có mục tiêu yểm trợ đa dạng và một vài tổ chức đã được công nhận là Sở Làm Đa Dạng Nhất của Canada qua các cuộc cạnh tranh hàng năm. Trong phức tạp này cũng có những trường hợp nghiên cứu cụ thể về các tổ chức tại địa phương đang áp dụng những bước nhằm giúp cho nơi làm việc và cơ cấu quản trị của họ dễ đón nhận và bao gồm những người có gốc gác khác nhau hơn. Phức tạp này cũng gồm phần tóm lược những cách làm việc hiệu quả nhất rút từ các khuynh hướng mới đây trong lãnh vực quản trị đa dạng.

¹ Đạo Luật Công Bằng Việc Làm Canada định nghĩa người gốc thiểu số rõ rệt là “những người không phải là Thổ Dân, thuộc chủng tộc không phải là Caucase hoặc có màu da không phải là da trắng” (Public Service Commission of Canada, 2011). Thí dụ về những người này là: Người Trung Hoa, Nam Á, Da Đen, Filipino, Châu Mỹ La Tinh, Đông Nam Á, Tây Á, Triều Tiên, Nhật, tạp chủng và người có gốc thiểu số rõ rệt khác.

Người Gốc Thiểu Số Rõ Rệt trong Các Chức Vụ Lãnh Đạo Cao Cấp tại Vùng Metro Vancouver

Lãnh Vực	Số Người Được Phân Tích	Số Nhà Lãnh Đạo Thuộc Gốc Thiểu Số Rõ Rệt	% Nhà Lãnh Đạo Thuộc Gốc Thiểu Số Rõ Rệt	% Trung bình người gốc thiểu số rõ rệt trong lãnh vực
Viên Chức Dân Cử				26%
Ủy Viên Quản Trị Khu Học Chánh	33	10	30%	
Nghị Viên Thành Phố	46	10	22%	
Dân Biểu Viện Lập Pháp Tỉnh Bang	40	10	25%	
Dân Biểu Quốc Hội Liên Bang	19	6	32%	
Viên Chức Điều Hành trong Lãnh Vực Công				7%
Viên Chức Điều Hành Thành Phố và Vùng	29	2	7%	
Nhà Lãnh Đạo Cảnh Sát Cao Cấp	25	2	8%	
Lãnh Vực Công Ty				10%
Hội Đồng Quản Trị	372	30	8%	
Viên Chức Điều Hành Cao Cấp	537	59	11%	
Lãnh Vực Tình nguyện (Tổ Chức Bất Vụ Lợi)				13%
Hội Đồng Quản Trị	275	28	10%	
Viên Chức Điều Hành Cao Cấp	134	27	20%	
Giáo Dục				12%
Khu Học Chánh				
Tổng Giám Quản	3	0	0%	
Hiệu Trưởng và Phó Hiệu Trưởng	485	53	11%	
Trường Cao Đẳng				
Hội Đồng Quản Trị Cao Đẳng	41	8	20%	
Giám Đốc Điều Hành	20	2	10%	
Trường Đại Học				
Hội Đồng Quản Trị Đại Học	73	12	16%	
Giám Đốc Điều Hành Cao Cấp	28	2	7%	
Đại Lý Chính Quyền				11%
Đại Lý & Ủy Ban của Tỉnh Bang BC	114	13	11%	
Tổng Số Nhà Lãnh Đạo Được Phân Tích	2274	274	12%	12%

Lỡ Cơ Hội: Thiếu Đại Diện Người Gốc Thiếu Số Rõ Rệt trong Giới Lãnh Đạo

Ít có người gốc thiểu số rõ rệt trong các chức vụ lãnh đạo cao cấp trong vùng Metro Vancouver. Như được nêu trong biểu đồ ở trang trước, trong số 2274 nhà lãnh đạo trong dự án này, 12% là có gốc thiểu số rõ rệt.

Lãnh vực có nhiều người gốc thiểu số rõ rệt nhất là lãnh vực các viên chức dân cử và số người gốc thiểu số rõ rệt chiếm 26% số nhà lãnh đạo dân cử. Lãnh vực có nhiều người gốc thiểu số rõ rệt thứ nhì là lãnh vực tình nguyện, gồm 13% là các nhà lãnh đạo cao cấp có gốc thiểu số rõ rệt.

Trong lãnh vực các viên chức dân cử, số đại diện đông nhất là trong giới Dân Biểu Quốc Hội liên bang (MP), gồm 32% là người gốc thiểu số rõ rệt, so với 30% trong Các Hội Đồng Quản Trị Khu Học Chánh, 25% Dân Biểu Viện Lập Pháp tỉnh bang (MLA), và 22% trong các nghị viên thành phố.

Trong số các nhà lãnh đạo thuộc lãnh vực công được nghiên cứu, 7% các nhà lãnh đạo cao cấp là người gốc thiểu số rõ rệt. Trong các chính quyền địa phương và vùng trong cuộc nghiên cứu này, 7% các nhà lãnh đạo cao cấp của thành phố và vùng là người gốc thiểu số rõ rệt. Trong các sở cảnh sát được nghiên cứu, 8% là người gốc thiểu số rõ rệt.

Trong số các công ty lớn nhất được nghiên cứu trong dự án này, người gốc thiểu số rõ rệt chiếm 10% số chức vụ lãnh đạo cao cấp. Mức đại diện của người gốc thiểu số rõ rệt trong số các viên chức điều hành quản trị cao cấp cao hơn một chút là 11% so với 8% trong số các ủy viên hội đồng quản trị.

Trong số các tổ chức lớn nhất thuộc lãnh vực tình nguyện, (chẳng hạn như các tổ chức bất vụ lợi, từ thiện và tổ chức gây quỹ) được nghiên cứu trong dự án này, người gốc thiểu số rõ rệt chiếm 13% các chức vụ lãnh đạo cao cấp. Mức đại diện này cao hơn trong số các viên chức điều hành cao cấp (20%) so với các hội đồng quản trị (10%).

Mức đại diện tính chung của người gốc thiểu số rõ rệt trong lãnh vực giáo dục là 12%. Trong số các trường cao đẳng trong cuộc nghiên cứu này, 20% của các hội đồng quản trị cao đẳng và 10% số viên chức điều hành quản trị cao cấp là người thuộc gốc thiểu số rõ rệt. Trong số các trường đại học tại vùng Metro Vancouver, 16% của các hội đồng quản trị đại học và 7% số viên chức điều hành quản trị cao cấp là người thuộc gốc thiểu số rõ rệt. Trong số Các Khu Học Chánh được xem xét trong cuộc nghiên cứu này, 11% số hiệu trưởng và phó hiệu trưởng là người thuộc gốc thiểu số rõ rệt.

Dự án này cũng xem xét các chức vụ bổ nhiệm công vào các ủy ban và cơ quan lớn nhất của chính quyền tỉnh bang. Trong số các viên chức bổ nhiệm được xem xét trong cuộc nghiên cứu này, 11% là người thuộc gốc thiểu số rõ rệt.

Các Lợi Ích của Đa Dạng Trong Giới Lãnh Đạo và Những Cách Thay Đổi Tích Cực

Đa dạng trong giới lãnh đạo giúp đem lại các quan điểm khác nhau cho các cuộc thảo luận ảnh hưởng đến cuộc sống chính trị, kinh tế, và xã hội của người dân Canada. Kết quả nghiên cứu hiện nay cho thấy là các tổ chức có giới lãnh đạo và nhân viên đa dạng có lợi thế cạnh tranh hơn các tổ chức thiếu đa dạng. Đa dạng trong giới lãnh đạo và việc làm:

- Giúp các tổ chức thu hút và duy trì tài năng giỏi nhất;
- Kết nối vững chắc hơn với thân chủ và các thị trường mới;
- Khuyến khích lối suy nghĩ phê bình và sáng tạo; và
- Có thể cải tiến hiệu năng chung về tài chánh và tổ chức.

Sau khi chúng tôi xem xét những cách làm việc có hiệu quả nhất, dự án này đã nhận định một số hành động mà các tổ chức có thể áp dụng để thành lập những nơi làm việc và cơ cấu quản trị đón nhận và bao gồm những người có gốc gác khác nhau hơn để thu hút và duy trì tài năng giỏi nhất. Một số hành động then chốt gồm:

- Thiết lập mối cam kết đa dạng của tổ chức;
- Thiết lập lý do thương nghiệp mà tổ chức cần phải đa dạng;
- Tái duyệt các tiến trình tuyển mộ, chọn lựa để vạch ra tình trạng cố ý hoặc vô tình thiên vị;
- Huấn luyện ý thức đa dạng cho nhân viên và quản lý;
- Hỗ trợ phát triển giới lãnh đạo và hoạch định kế nhiệm; và
- Theo dõi mức tiến bộ và thay đổi.



people. planning. positive change.

SOCIAL PLANNING & RESEARCH COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA
4445 NORFOLK STREET, BURNABY, BC V5G 0A7

d.t.: 604-718-7733 fax: 604-736-8697
www.sparc.bc.ca