

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP QUỐC TẾ

 TS. LÊ THANH HÀ*

Hoạt động công đoàn hiện nay diễn ra trong điều kiện nước ta đang trong giai đoạn hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng. Tác động của các nhân tố “nước ngoài” đối với hoạt động công đoàn, với cán bộ, đoàn viên, công nhân, lao động gồm cả mặt tích cực và tiêu cực. Bởi vậy công tác đào tạo, bồi dưỡng nói chung và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn nói riêng cần có những điều chỉnh phù hợp với điều kiện hoàn cảnh mới.

1. Tác động của hội nhập quốc tế đến công nhân, lao động và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Hội nhập quốc tế có tác động trên nhiều phương diện từ khoa học, công nghệ hiện đại, người lao động có thể tiếp cận, sử dụng; vốn đầu tư nước ngoài để mở rộng sản xuất, đến sự du nhập tri thức của các nền văn minh thế giới. Hội nhập quốc tế khiến cho cạnh tranh giữa các nền kinh tế trong từng quốc gia và trên phạm vi toàn cầu càng trở nên gay gắt, quyết liệt, nhiều doanh nghiệp làm ăn thua lỗ, bị phá sản, dẫn đến tình trạng công nhân thiếu việc làm hoặc thất nghiệp. Ở nước ta, sự phát triển nhanh chóng các khu công nghiệp, khu chế xuất thu hút ngày càng nhiều lao động ngoại tỉnh, làm cho việc giải quyết nhà ở cho công nhân rất khó khăn. Quan hệ lao động, nhất là quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trở nên phức tạp, tranh chấp lao động và đình công luôn rình rập và có xu hướng tăng lên, xuất hiện một số vụ đình công lớn, vượt ra ngoài khuôn khổ doanh nghiệp.

Đặc biệt, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế cũng đưa đến những dòng văn hóa không phù hợp với văn hóa Á đông, những tư tưởng đa chiều khuyến khích ly khai, chia rẽ; tạo cơ hội cho các thế lực thù địch trong nước và trên thế giới thực hiện âm mưu diễn biến hòa bình. Không ít công nhân bị ảnh hưởng bởi những dòng văn hóa không lành mạnh. Lập trường giai cấp, ý thức chính trị của một số công nhân bị giảm sút, phai nhạt niềm tin vào Đảng và Nhà nước, vào con đường đi lên chủ nghĩa xã hội.

Nhìn chung quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế đã và đang tạo ra những cơ hội mới, đồng thời cũng đưa đến nhiều thách thức cho công nhân, lao động và hoạt động công đoàn. Trong thời đại mở cửa hội nhập với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học thì các phương tiện truyền thông (điện thoại, internet, báo hình, báo mạng,...) mà người lao động có thể khai thác, sử dụng là đa chiều. Trong các khối thông tin khổng lồ đó, nếu không có chính sách, định hướng đúng đắn, người lao động vốn ít hiểu biết, rất dễ dàng tiếp thu những mặt tiêu cực của các sản phẩm văn hóa tư sản phương Tây, không phù hợp với truyền thống văn hóa dân tộc. Các khuynh hướng tư tưởng tiêu cực (trọng tiền bạc, vị kỷ, sống gấp, tự do vô chính phủ...) cũng ảnh hưởng tới một bộ phận không nhỏ công nhân, lao động, nhất là lao động trẻ. Riêng về lĩnh vực truyền thông thời cũng thấy ảnh hưởng rõ rệt. Hiện nay, hầu như cán bộ, công nhân, viên chức và người lao động nào cũng có từ một đến hai điện thoại di động. Theo kết quả khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, trên 95% số cán bộ, công nhân có điện thoại, trong đó hơn 50% số điện thoại có thể nghe nhạc, truy cập internet. Thông qua điện thoại di động, công nhân, lao động không chỉ được cập nhật các thông tin liên quan đến tình hình chính trị, thời sự, văn hóa, xã hội trong nước, ngoài nước một cách nhanh chóng, thuận tiện mà nó còn góp phần tạo ra sự đồng nhất tương đối giữa quan niệm đạo đức và quy tắc ứng xử của một cộng đồng với những quan niệm đạo đức và ứng xử mang tính quốc tế. Với sự hỗ trợ của các phương tiện thông tin và việc mở rộng, đa dạng hóa các hoạt động giao lưu quốc tế thì công nhân, lao động, nhất là thanh niên công nhân ngày nay đã kịp hòa vào dòng chảy trong quá trình hội nhập. Các phương tiện đọc, nghe, nhìn đã tạo cho công nhân lao động cơ hội được “mở rộng tầm mắt”, được bồi dưỡng tri thức. Đó là quá trình tự học, tự nâng cao trình độ dân trí. Trong quá trình đó, tốt - xấu, hay -

* Viện Công nhân và Công đoàn

dở, cơ hội - nguy cơ đan xen lẫn nhau. Bởi vậy, những tri thức nói chung tổng hợp từ văn hóa đọc, nghe, nhìn vừa có tác dụng tích cực nhưng cũng hàm chứa nguy cơ nếu như không được định hướng, dẫn dắt và uốn nắn những lệch lạc trong nhận thức. Điều này đặt ra cho cán bộ công đoàn những nhiệm vụ phức tạp hơn, cần tiếp thu và xử lý thông tin đa chiều, đa dạng hơn. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cũng cần đổi mới về cả nội dung và hình thức.

2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

Trong những năm gần đây, các cấp công đoàn đã quan tâm chú trọng đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng. Tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ quản lý công tác đào tạo bước đầu được hình thành từ Tổng Liên đoàn đến các Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, Công đoàn ngành Trung ương. Các cơ sở đào tạo của công đoàn được tăng cường đầu tư nâng cấp, kiện toàn và thành lập mới. Nguồn kinh phí dành cho đào tạo bồi dưỡng ngày càng tăng, nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng tiếp tục được đổi mới; Đội ngũ giảng viên kiêm chức được hình thành và thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ. Giáo trình, tài liệu phục vụ cho đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn được nghiên cứu biên soạn. Hoạt động hợp tác quốc tế về đào tạo được đẩy mạnh đã tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn Việt Nam tiếp cận với các thông tin và kinh nghiệm hoạt động công đoàn trên thế giới. Thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ, các cấp công đoàn đã thường xuyên tổ chức bồi dưỡng, tập huấn và đào tạo với nhiều hình thức linh hoạt cho hàng vạn cán bộ công đoàn. Chỉ tính trong 5 năm (2008-2013), đã có hơn 1,5 triệu lượt cán bộ công đoàn các cấp được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ công tác công đoàn. Trong đó: đào tạo sau đại học cho 508 cán bộ công đoàn; đào tạo đại học các chuyên ngành cho 1.163 cán bộ; đào tạo lý luận chính trị cho hơn 2.500 cán bộ. Có hơn 1300 cán bộ được đào tạo trình độ đại học Công đoàn; gần 3.900 cán bộ được đào tạo về lý luận nghiệp vụ công đoàn. Mở 717 lớp bồi dưỡng tập huấn cho 46.780 cán bộ công đoàn chuyên trách; mở 24.492 lớp bồi dưỡng tập huấn cho 1.439.822 cán bộ công đoàn không chuyên trách ở cơ sở. Riêng năm 2014, Tổng Liên đoàn đã cử 192 cán bộ công đoàn theo học các chương trình quản lý nhà nước, lý luận chính trị, cao học, nghiên cứu sinh; tổ chức 66 lớp bồi dưỡng, tập huấn cho 2.437 cán bộ công đoàn về nghiệp vụ công tác công đoàn. Các cấp công đoàn đã phối hợp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho 8.836 cán bộ công đoàn chuyên trách và trên 23.000 cán

bộ công đoàn không chuyên trách. Một số cán bộ công đoàn đã được chọn lựa, bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo trong các cơ quan Đảng và Nhà nước.

Tuy đã đạt được một số kết quả khả quan, song công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong thời gian qua vẫn còn bộc lộ những khuyết điểm như:

Tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng thiếu ổn định và chưa hoàn chỉnh, hoạt động quản lý đào tạo bồi dưỡng hiệu quả thấp, công tác báo cáo, thống kê đánh giá còn nhiều bất cập. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với quy hoạch, bố trí sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ; việc tuyển chọn, đào tạo cung cấp đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách cho các doanh nghiệp chưa đạt kết quả như mong muốn; công tác bồi dưỡng, tập huấn còn chưa thường xuyên, chưa gắn bó chặt chẽ với thực tiễn.

Phương pháp giảng dạy chậm đổi mới nên chưa phát huy được trí tuệ, kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn phong phú của cán bộ trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Tài liệu, thiết bị hỗ trợ cho việc dạy và học còn thiếu, không đồng bộ. Đội ngũ giảng viên kiêm chức hoạt động chưa hiệu quả. Chi ngân sách công đoàn cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn thấp so với yêu cầu đặt ra.

Hệ thống các trường công đoàn còn chưa đủ mạnh, một số trường vẫn chưa được hoà nhập vào hệ thống giáo dục quốc dân; việc quản lý hệ thống các trường công đoàn và trường dạy nghề của công đoàn còn chưa thống nhất dẫn đến chưa phát huy được cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

Nhận thức của các cấp công đoàn về đào tạo, bồi dưỡng chưa tương xứng với nhu cầu và yêu cầu. Số lớp tổ chức chưa nhiều, chưa hết được đến đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở (mới đạt khoảng 70%). Việc tổ chức lớp vẫn đa dạng, chưa phân loại đối tượng để tổ chức tập huấn riêng theo những nội dung chuyên sâu phù hợp với đối tượng của từng loại hình công đoàn cơ sở thuộc khối hành chính sự nghiệp, khối sản xuất kinh doanh.

Phương pháp triển khai nội dung theo các chuyên đề vẫn áp dụng theo phương pháp thuyết trình là chính; thời gian tổ chức một buổi tập huấn thường chỉ trong một buổi nhưng có từ 2 - 3 nội dung nên chưa sâu, chưa kỹ. Thời gian để tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp gặp khó khăn.

Nội dung bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn cơ sở chưa liên hệ và gắn kết nhiều với thực tiễn hoạt động ở cơ sở; chủ yếu vẫn là cung cấp các kiến thức mà chưa quan tâm nhiều đến việc trang bị

các kỹ năng cần thiết cho cán bộ công đoàn cơ sở để thực hiện tốt những nhiệm vụ đề ra; các nội dung vẫn từ cấp trên triển khai xuống mà chưa xuất phát từ nhu cầu, nguyện vọng của đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở.

Đội ngũ giảng viên kiêm chức còn thiếu, trình độ, năng lực chưa đồng đều; Việc chủ động tổ chức triển khai nội dung tập huấn ở một số công đoàn cấp trên cơ sở và công đoàn cơ sở còn hạn chế, chủ yếu dựa vào Liên đoàn Lao động tỉnh cả về giảng viên và nguồn kinh phí cấp hỗ trợ, chưa chủ động sử dụng giảng viên tại chỗ và nguồn lực từ cơ sở.

Nguồn kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn chưa đạt tỷ lệ quy định là từ 10% - 15% kinh phí chi hoạt động công đoàn. Công tác tổng hợp, thống kê, báo cáo đánh giá kết quả tập huấn, bồi dưỡng hàng năm ở các cấp công đoàn chưa được thực hiện thường xuyên; thời lượng tổ chức các lớp tập huấn nghiệp vụ có nơi còn ít, chưa đảm bảo yêu cầu.

3. Các giải pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

Để nâng cao trình độ, khả năng thích ứng của cán bộ công đoàn trong điều kiện hội nhập quốc tế, các cấp công đoàn cần nhận thức đúng, vận dụng sáng tạo các giải pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

3.1. Đổi mới về nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức tập huấn, bồi dưỡng đối với cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp

Về nội dung tập huấn có thể chia làm 3 nhóm: *Nhóm 1:* Trang bị những vấn đề cơ bản về pháp luật lao động, pháp luật công đoàn như: Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội... Đối với nội dung này, ngoài việc giảng trên lớp cần cung cấp cho học viên tài liệu, có thể in dưới dạng cuốn cẩm nang cầm tay, tờ gấp như hiện nay vẫn đang thực hiện, ngoài ra cần trang bị xây dựng tủ sách pháp luật tại doanh nghiệp. *Nhóm 2:* Trang bị những kiến thức xã hội: Các vấn đề liên quan đến Gia đình, Bình đẳng giới, Dân số - kế hoạch hóa gia đình, phòng chống tệ nạn xã hội... *Nhóm 3:* Trang bị phương pháp, các kỹ năng tổ chức hoạt động như: Kỹ năng tuyên truyền miệng, kỹ năng đối thoại, kỹ năng vận động, thuyết phục, kỹ năng thương lượng, kỹ năng tổ chức các sự kiện văn hóa trong công nhân (các cuộc thi, diễn đàn, tổ chức sân chơi cho công nhân, lao động; kỹ năng nắm bắt tâm trạng, tư tưởng của công nhân, lao động; kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đình công. Việc đầu tư cung cấp các kỹ năng cho cán bộ công đoàn cơ sở

trong doanh nghiệp là yêu cầu rất cần bản giúp cho cán bộ công đoàn hoạt động được tốt hơn trong các loại hình doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Về phương pháp: Trang bị cho cán bộ công đoàn một số phương pháp như phương pháp xây dựng kế hoạch hoạt động; phương pháp tổ chức các hoạt động cho công nhân, lao động; phương pháp tuyên truyền cổ động; phương pháp học tập tích cực. Tổ chức tập huấn, tọa đàm, trao đổi, nói chuyện chuyên đề, đối thoại, tổ chức các cuộc thi... Chọn cử cán bộ công đoàn cơ sở đi tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn do các cấp công đoàn tổ chức. Tổ chức tập huấn theo phương pháp tích cực: Trên thực tế thì khi sử dụng phương pháp này, người giảng không vất vả và người nghe không bị thụ động, mà phải tập trung tư duy và tham gia vào quá trình trao đổi, điều quan trọng là sau mỗi nội dung thảo luận thì cả giảng viên và học viên sẽ nhớ được những vấn đề cơ bản. Đào tạo cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp thông qua tổ chức nhiều hoạt động cho công nhân lao động tại doanh nghiệp. Ban Chấp hành cần luân phiên phân công mỗi người đảm nhận một nội dung để chủ động triển khai, mỗi một hoạt động lại thay đổi cách phân công để làm sao cán bộ công đoàn nào cũng được đóng các vai để diễn, khắc phục tình trạng khi xảy ra sự việc chỉ có Chủ tịch công đoàn cơ sở mới có thể giải quyết.

3.2. Giải pháp về công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các cấp công đoàn

Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp công đoàn về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Xây dựng khung chương trình đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo từng loại hình đảm bảo có kết cấu hợp lý giữa lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn, nội dung kiến thức với kỹ năng, kinh nghiệm theo yêu cầu vị trí công tác.

Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, cấp huyện, công đoàn ngành cần xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, tập huấn cán bộ công đoàn hàng năm, cụ thể về nội dung, số lượng, đối tượng, quy mô và kinh phí đảm bảo cho đào tạo, bồi dưỡng.

Đổi mới phương thức chỉ đạo đối với công đoàn cơ sở theo hướng tăng cường hướng dẫn, hỗ trợ trực tiếp, thường xuyên đối với công đoàn cơ sở; chú trọng việc định hướng, lựa chọn cán bộ công đoàn cơ sở thực sự có năng lực và được đoàn viên, người lao động tín nhiệm.

Xây dựng được cơ chế, chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Trong đó, đề cao và khuyến khích cán bộ công đoàn tự học trao quyền và trách nhiệm cho cán bộ công đoàn cơ sở trong việc

lựa chọn nội dung, địa điểm và thời gian tham gia, tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng cho phù hợp.

Kiện toàn, đầu tư nâng cao chất lượng giảng dạy cho đội ngũ giảng viên kiêm chức: Phải lựa chọn, huấn luyện được một đội ngũ giảng viên kiêm chức, chuyên sâu theo các chuyên đề, lĩnh vực, có phương pháp giảng dạy đổi mới, có khả năng thuyết trình tốt; vận dụng công nghệ thông tin vào bài giảng, chuẩn bị bài giảng theo phương pháp tích cực để nâng cao ý thức trách nhiệm của cả người dạy và học viên cùng trao đổi vấn đề. Thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với giảng viên.

Tăng số lớp tập huấn, bồi dưỡng hàng năm, đảm bảo cho 100% số cán bộ công đoàn cơ sở được tham gia học tập. Mỗi lớp bồi dưỡng kỹ năng nên bố trí số lượng khoảng 25- 30 người, tạo điều kiện cho mọi người được vận dụng phương pháp giải quyết tình huống.

Liên đoàn Lao động tỉnh thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, từ khâu xây dựng kế hoạch đến tổ chức thực hiện.

Đối với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở: Tổ chức khảo sát, tổng hợp, xác định nhu cầu đào tạo đầu nhiệm kỳ, xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giai đoạn 2013 - 2018 phù hợp với tình hình thực tiễn. Phân công một đồng chí phụ trách công tác bồi dưỡng cán bộ; Hàng năm có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tập huấn cán bộ cơ sở theo phân cấp; chủ động báo cáo cấp ủy, đề xuất với chính quyền tạo điều kiện, phối hợp với các trường, trung tâm trên địa bàn để tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ; Đổi mới nội dung, phương pháp tổ chức bồi dưỡng tập huấn cán bộ, tập trung các nội dung nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cán bộ công đoàn; chính sách pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam; Công đoàn cấp trên đẩy mạnh việc chỉ đạo tổ chức các hoạt động tại công đoàn cơ sở, đây là một hình thức bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ công đoàn hiệu quả, vì cán bộ công đoàn cơ sở được tham gia trực tiếp.

Đối với công đoàn cơ sở: Căn cứ vào chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của công đoàn cấp trên cơ sở, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn hàng năm; Dành kinh phí hợp lý, đề xuất với chuyên môn tạo điều kiện tổ chức thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ; Thông qua thực tiễn việc triển khai thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công đoàn cơ sở, chủ động đề xuất nội dung, hình thức, thời gian và phương pháp tập huấn phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị.

Cán bộ công đoàn cần nâng cao ý thức tự học, tự

tim tòi, nghiên cứu, đúc rút và học hỏi kinh nghiệm từ thực tiễn hoạt động. Tích cực tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn do công đoàn cấp trên tổ chức. Ngoài việc trang bị các kiến thức cần thiết nhất là am hiểu về kiến thức pháp luật lao động nên tập trung rèn cho mình các kỹ năng, phương pháp cần thiết để tự tin trong việc triển khai, tổ chức các hoạt động công đoàn và phối hợp với người sử dụng lao động. Mạnh dạn tham gia các diễn đàn, các hoạt động do công đoàn tổ chức; chủ động đề xuất với lãnh đạo doanh nghiệp tổ chức các hoạt động cho người lao động tại doanh nghiệp, chủ động trao đổi, đối thoại, thương lượng với người sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến trách nhiệm của hai bên và những vấn đề liên quan đến người lao động.

3. Giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong các trường công đoàn

Đến năm 2020, hoàn thiện hệ thống các quy định quản lý chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn từ Tổng Liên đoàn đến cơ sở, phát huy hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng để có đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn lớn mạnh, theo tinh thần Nghị quyết 20/NQ-TW của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng (Khoá X).

Xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên của các trường trong hệ thống công đoàn, đội ngũ giảng viên kiêm chức và cán bộ làm công tác đào tạo ở các cấp công đoàn đủ trình độ, năng lực để thực hiện tốt công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

Xây dựng, hoàn thiện hệ thống các trường công đoàn phù hợp với Luật giáo dục và hệ thống giáo dục quốc dân trở thành các trung tâm mạnh về đào tạo, bồi dưỡng. Trong đó, tập trung xây dựng Trường Đại học Công đoàn, Trường Đại học Tôn Đức Thắng, Viện Công nhân và Công đoàn, Viện Nghiên cứu Khoa học Kỹ thuật Bảo hộ Lao động thành các trung tâm đào tạo đầu ngành, thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, đào tạo đại học, sau đại học các chuyên ngành về công đoàn góp phần đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cung cấp cho xã hội.

Mở rộng hợp tác đào tạo với Công đoàn các nước trên thế giới, trao đổi mời giảng viên nước ngoài sang giảng dạy ở Việt Nam. Cử công nhân trẻ, sinh viên Việt Nam sang nước ngoài học các chuyên ngành về công đoàn, công tác xã hội. Mời các chuyên gia nước ngoài tham gia biên soạn giáo trình công đoàn, phù hợp với yêu cầu mới.

Để đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, việc lựa

chọn cán bộ công đoàn cần chú ý những cán bộ đã kinh qua công tác, trưởng thành từ phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, vững vàng, kiên định mục tiêu chủ nghĩa xã hội, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, có năng lực quản lý chỉ đạo, có khả năng quy tụ, đoàn kết đội ngũ công nhân, viên chức, lao động, có đạo đức, lối sống trong sáng, không cơ hội, tham nhũng, cục bộ bản vị, có sức khoẻ và độ tuổi đảm đương nhiệm vụ.

Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm cho tổ chức Công đoàn có đội ngũ cán bộ đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Thực hiện tốt Chương trình “Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn” do Đại hội XI Công đoàn Việt Nam đề ra. Xây dựng chiến lược cán bộ, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế.

Củng cố hệ thống các trường, trung tâm đào tạo, tăng cường cơ sở vật chất, kỹ thuật, đầu tư đúng mức kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Tăng cường hợp tác quốc tế, tranh thủ các dự án quốc tế, gửi cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài.

Tổ chức đánh giá rút kinh nghiệm các mô hình, chương trình hành động liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như tổ chức hội giảng, phối hợp tổ chức thi cán bộ công đoàn giỏi, khuyến khích cán bộ công đoàn tham gia, góp phần tự nâng cao trình độ.

Các cấp công đoàn cần tích cực phấn đấu thực hiện mục tiêu của Đại hội XI Công đoàn Việt Nam đề ra là: trong nhiệm kỳ 2013-2018, có 100% số cán bộ công đoàn chuyên trách, 70% số cán bộ công đoàn không chuyên trách được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn. Có 100% số cán bộ chủ chốt công đoàn các cấp, 100% số cán bộ nữ công nhân công đoàn được bồi dưỡng, tập huấn nội dung về bình đẳng giới, lồng ghép giới trong hoạt động công đoàn. Trong thời gian tới, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cần được tiếp tục đẩy mạnh, để xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp có phẩm chất đạo đức tốt; có năng lực, trình độ, đủ “sức” đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Lê Thanh Hà, *Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn theo lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh*, <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=248&m=8731>.
2. Lê Mai, *Nâng cao chất lượng công tác tập huấn bồi dưỡng cho cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh*

nghiệp, Trang tin điện tử Công đoàn Ninh Bình, <http://congdoanninhbinh.org.vn/trao-doi-kinh-nghiem/nang-cao-chat-luong-cong-tac-tap-huan-boi-duong-cho-can-bo-cdcs-trong-doanh-nghiep.aspx>.

3. *Nghị quyết 4a -NQ-TLĐ ngày 4/3/2010 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tiếp tục đẩy mạnh nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010- 2020, <http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-quyet-04a-NQ-TLD-tiep-tuc-day-manh-nang-cao-chat-luong-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-doan-giai-doan-2010-2020-102059.aspx>.*

GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM...

(Tiếp theo trang 67)

kỳ hội nhập. Điều này cũng góp phần tạo nên cục diện mới, sinh khí mới cho giáo dục đại học Việt Nam vững bước trên con đường hội nhập quốc tế.

Như vậy, quan điểm của Bác Hồ về hội nhập quốc tế trong giáo dục và đào tạo đến nay vẫn còn nguyên giá trị, vẫn tỏa sáng tính cách mạng, tính nhân dân và tính dân tộc sâu sắc. Đẩy mạnh và phát triển toàn diện sự nghiệp giáo dục trong công cuộc đổi mới hôm nay là thực hiện ham muốn tốt bậc của Bác, nhanh chóng đưa nước ta “sánh vai với các cường quốc năm châu”. □

Tài liệu tham khảo

1. *Hồ Chí Minh toàn tập, tập 4 (1945-1946), trang 80-81.*
2. *Văn kiện Đại hội Đảng CSVN lần thứ IX và XI*
3. *Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020.*
4. *Luật giáo dục đại học số 08/2012/QH12 của Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam thông qua ngày 02 tháng 07 năm 2012.*
5. *Chương trình hành động của ngành Giáo dục thực hiện Kết luận số 51-KL/TW ngày 29/10/2012 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI và Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 22/01/2013 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (Ban hành kèm theo Quyết định số 1215/QĐ-BGDĐT ngày 04 tháng 4 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).*
6. *Các bài tham luận trong Hội thảo “Hội nhập quốc tế trong quá trình đổi mới giáo dục đại học Việt Nam” do Hội đồng Quốc gia Giáo dục và Phát triển nhân lực phối hợp với ĐHQG TPHCM tổ chức ngày 8/6/2014.*
7. <http://vietbao.vn/Giao-duc/Giao-duc-dai-hoc-Viet-Nam-hoi-nhap-quoc-te-Nang-dong-toc-do-va-day-sinh-khi/45234796/202/Tin-nhanh-Viet-Nam-ra-the-gioi-vietbao.vn>.