

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN PHÙ HỢP VỚI THỰC TIỄN HIỆN NAY

✍ NGUYỄN ANH TUẤN*

Ngày nhận: 02/03/2018

Ngày phản biện: 20/03/2018

Ngày duyệt đăng: 13/04/2018

Tóm tắt: Việt Nam đang thực hiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, kinh tế đất nước ngày càng phát triển, các loại hình doanh nghiệp ngày càng đa dạng phong phú, đội ngũ công nhân lao động có mặt trong các thành phần kinh tế. Quan hệ lao động trở nên phức tạp, các mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động ngày càng nhiều; quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động bị xâm phạm có chiều hướng ngày càng gia tăng, đó là những yêu cầu đặt ra cho tổ chức công đoàn khi thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động. Đào tạo là cách thức, biện pháp góp phần nâng cao trình độ, năng lực, bản lĩnh cho cán bộ công đoàn khi thực hiện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Từ khóa: Đào tạo, Công đoàn, Đào tạo cán bộ công đoàn

SOME SOLUTIONS IN TRAINING TRADE UNION OFFICIALS IN ACCORDANCE WITH CURRENT SITUATION

Abstract: Vietnam has implemented a socialist-oriented market economy, the country's economy has more and more developed, types of enterprises have been diversified and workers have been in all economic sectors. Labor relations have become more complex, conflicts have arisen more and more in labor relations; the infringement of rights and legitimate interests of the workers have been increasing; these are challenges for trade union organizations in carrying out the function of representation and protection of workers' rights. Training is the way and measures contributing to improve the qualifications, capacity and the courage for the trade union officials when protecting the workers' rights and legitimate interests.

Keywords: training, trade union, training trade union officials

Ngày 28 tháng 7 năm 1929 là ngày ra đời của công đoàn Việt Nam, từ khi ra đời, tồn tại và phát triển đến nay, Công đoàn Việt Nam luôn là tổ chức của người lao động, thực hiện đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động. Qua các thời kỳ cách mạng, qua từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước đã khẳng định một tất yếu là chỉ có tổ chức công đoàn mới đáp ứng được yêu cầu, nguyện vọng của người lao động; chỉ có tổ chức công đoàn mới là tổ chức hợp pháp đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động trên cơ sở chức năng của công đoàn và quy định của pháp luật hiện hành.

Việt Nam đã trải qua thời kỳ kinh tế kế hoạch hóa tập trung và hiện nay đang thực hiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, mỗi thời kỳ khác nhau, yêu cầu của phong trào công nhân, công

đoàn cũng khác nhau. Khi thực hiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, một thực tế đặt ra là đã có sự thay đổi rất lớn về kinh tế - xã hội của đất nước; hiện nay không chỉ giới hạn thành phần kinh tế Nhà nước và kinh tế tập thể như trước đây mà đã phát triển đa dạng các thành phần kinh tế đặc biệt là kinh tế tư nhân, trên thực tế kinh tế tư nhân đang có một tiềm năng rất lớn chiếm tỷ trọng từ 39 đến 40% GDP của cả nước và đã thu hút được khoảng 85% lực lượng lao động của nền kinh tế. Chính vì vậy, giai cấp công nhân ngày càng phát triển phong phú, đa dạng, công nhân lao động có mặt trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, số lượng đội ngũ công nhân lao động không ngừng được tăng lên, chất lượng lao động cũng có nhiều thay đổi, song điều quan trọng phát sinh trong

* Trường Đại học Công đoàn

nền kinh tế thị trường đó là quan hệ lao động ngày càng trở nên phức tạp, sự phân hóa giàu nghèo trong nội bộ giai cấp công nhân ngày càng sâu sắc, quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động dễ bị vi phạm, và thực tế cho thấy đã có những cuộc đình công, ngừng việc của tập thể công nhân lao động xảy ra trong một số doanh nghiệp. . . Đây là những vấn đề đặt ra đối với hoạt động công đoàn hiện nay. Đối mới nội dung, hình thức và phương pháp hoạt động là yêu cầu cấp thiết đặt ra đối với hoạt động công đoàn để phù hợp với đối tượng vận động, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời làm tốt chức năng đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động.

Xuất phát từ yêu cầu của hoạt động công đoàn trong tình hình mới, cán bộ công đoàn chính là khâu then chốt, là yếu tố quyết định đến hiệu quả hoạt động công đoàn. Người cán bộ công đoàn không những cần phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, có chuyên môn sâu, tiếp cận và nắm vững chế độ chính sách, pháp luật, sử dụng linh hoạt các phương pháp hoạt động công đoàn... mà trong giai đoạn hiện nay, còn phải phát huy bản lĩnh của người cán bộ công đoàn, dám đấu tranh bảo vệ lẽ phải, bảo vệ cái đúng trên cơ sở quy định của pháp luật hiện hành.

Trên thực tế, hoạt động công đoàn đã phát huy tốt vai trò của mình, đại diện, chăm lo và bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên và người lao động. Tuy nhiên, trước sự vận động và phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, sự đa dạng và phức tạp của kinh tế thị trường, còn có những nơi, có những cơ sở mà ở đó cán bộ công đoàn vẫn chưa theo kịp, chưa đủ năng lực để xử lý những bất đồng phát sinh trong quan hệ lao động, có ảnh hưởng và làm tổn hại đến lợi ích của người lao động, lợi ích của doanh nghiệp.

Nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của cán bộ công đoàn đối với phong trào công nhân, công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khẳng định, phải “*Đối mới nội dung, phương thức và nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn và đội ngũ cán bộ công đoàn*”. Để đổi mới được nội dung, phương thức và nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn và đội ngũ cán bộ công đoàn thì công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn có ý nghĩa hết sức quan trọng, góp phần nâng cao nhận thức, củng cố và nâng cao trình độ, nghiệp vụ, kỹ năng và bản lĩnh cho đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị

trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn phải được tổ chức thường xuyên, phải được chú trọng quan tâm và đầu tư hợp lý, bởi vì hoạt động công đoàn có hiệu quả hay không phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ cán bộ công đoàn. Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam mở cửa hội nhập với kinh tế thế giới, là thành viên của tổ chức thương mại thế giới WTO, tham gia ký kết nhiều Hiệp định quan trọng, tiếp tục đàm phán đối với Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)... Đây là cơ hội rất lớn song cũng đặt ra không ít khó khăn, thách thức đối với tổ chức công đoàn Việt Nam nói chung, với đội ngũ cán bộ công đoàn nói riêng. Xuất phát từ yêu cầu trên, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã đề ra 4 chương trình hành động, trong đó có chương trình “Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn”. Chỉ tiêu phấn đấu được Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đặt ra trong nhiệm kỳ cần phải thực hiện, đó là: i) 100% cán bộ công đoàn chuyên trách được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn; ii) 70% trở lên cán bộ công đoàn không chuyên trách được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn; iii) Đảm bảo ít nhất 15% kinh phí công đoàn dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

Như vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn là nhiệm vụ quan trọng của tổ chức công đoàn trong giai đoạn hiện nay đã được xác định mục tiêu rõ ràng. Trên cơ sở đó, chúng tôi xin đề xuất một số giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong tình hình mới.

Thứ nhất: Xác định đối tượng cần được đào tạo, bồi dưỡng.

Đối tượng cần được đào tạo bồi dưỡng là đội ngũ cán bộ công đoàn trong toàn hệ thống công đoàn. Theo quy định của Điều lệ, Công đoàn Việt Nam được Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua, cán bộ công đoàn bao gồm: Tổ trưởng, tổ phó công đoàn, ủy viên Ban chấp hành công đoàn các cấp; ủy viên Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp, ủy viên các Ban quần chúng công đoàn các cấp thông qua kết quả bầu cử, hoặc cấp công đoàn có thẩm quyền chỉ định. Cán bộ, công chức làm công tác nghiệp vụ công đoàn trong bộ máy tổ chức của công đoàn các cấp. Trong đội ngũ cán bộ công đoàn, có cán bộ làm công tác công đoàn chuyên trách và có cán bộ công đoàn làm công tác công đoàn không chuyên trách, có tới 75% cán bộ công đoàn kiêm

nhệm trong tổng số cán bộ công đoàn hiện có. Như vậy, phần lớn cán bộ công đoàn trong hệ thống làm công tác công đoàn không chuyên trách và được tập trung chủ yếu ở cơ sở. Vì vậy, cần xác định những cán bộ công đoàn nào cần được đào tạo, những cán bộ công đoàn nào cần được bồi dưỡng. Thực tế cho thấy, cán bộ làm công tác công đoàn chuyên trách có tính ổn định, lâu dài cần được quy hoạch và đào tạo để phục vụ lâu dài cho sự nghiệp công đoàn, đồng thời cần được cập nhật những kiến thức mới, những tình hình biến động của kinh tế - xã hội trong nước cũng như trên thế giới, đặc biệt là phong trào công nhân, công đoàn các nước hiện nay. Đối với cán bộ làm công tác công đoàn không chuyên trách, do tính chất không ổn định, thường xuyên có sự thay đổi sau mỗi kỳ đại hội và phụ thuộc vào sự tin nhiệm của đoàn viên, nhưng họ lại là những người sâu sát thực tế, trực tiếp với phong trào tại cơ sở, xử lý những tình huống, những mâu thuẫn phát sinh hàng ngày trong quan hệ lao động, nhất là những cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp, họ phải luôn gắn với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nên thời gian để nghiên cứu về các nội dung, kiến thức liên quan đến hoạt động của tổ chức công đoàn, đến các chính sách pháp luật liên quan đến người lao động rất hạn chế, có nơi cán bộ công đoàn còn lúng túng khi tổ chức hoạt động, nhất là khi doanh nghiệp xảy ra ngừng việc tập thể, đình công. Cán bộ công đoàn còn thiếu tự tin, chưa phát huy bản lĩnh để trao đổi, thương lượng với người sử dụng lao động trong xây dựng thỏa ước lao động tập thể, yêu cầu doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật lao động đối với người lao động... Họ có ưu điểm là rất nhiệt tình với phong trào công nhân và hoạt động công đoàn nhưng thiếu rất nhiều kiến thức và kỹ năng hoạt động công đoàn. Chính vì vậy, tổ chức công đoàn cần xây dựng được kế hoạch tập huấn, bồi dưỡng hàng năm để cập nhật những kỹ năng và kiến thức mới cho họ.

Thứ hai: Chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên

Nói đến xây dựng đội ngũ giảng viên là phải chú trọng phát triển cả về số lượng và chất lượng. Ngoài đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Công đoàn, Đại học Tôn Đức Thắng và một số trường trung cấp công đoàn, hệ thống Công đoàn Việt Nam, hiện nay còn một lực lượng lớn giảng viên kiêm chức ở các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, song vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn hàng năm. Thực tế trên đặt ra, cần có chiến lược xây dựng đội ngũ giảng viên vừa tăng về số lượng, song vừa phải đảm bảo nâng cao

chất lượng đáp ứng yêu cầu đào tạo cán bộ công đoàn trong tình hình mới. Cụ thể, Trường Đại học công đoàn, Đại học Tôn Đức Thắng phải xây dựng được chiến lược phát triển giảng viên thông qua kế hoạch tuyển dụng, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên; cần yêu cầu mỗi giảng viên tự xây dựng kế hoạch học tập nâng cao trình độ, đặc biệt là trình độ ngoại ngữ để dần tiếp cận giảng dạy bằng tiếng nước ngoài; có chính sách đãi ngộ, thu hút giảng viên có trình độ cao nhất là những đối tượng được đào tạo từ nước ngoài về; có kế hoạch và tạo điều kiện để giảng viên có thời gian tiếp cận thực tế, nắm bắt tình hình thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn tại các cơ sở, đặc biệt là các khu công nghiệp, khu chế xuất, những khu vực có nhiều doanh nghiệp có vốn nước ngoài. Phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên kiêm chức tại các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố. Xây dựng và ban hành quy định chuẩn hóa đội ngũ giảng viên kiêm chức trong toàn hệ thống công đoàn. Phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên kiêm chức sẽ tăng cường lực lượng giảng viên trong hệ thống công đoàn và đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng, tập huấn cho các công đoàn cơ sở.

Thứ ba: Giáo trình phục vụ giảng dạy, học tập

Giáo trình, tài liệu tham khảo là một trong những nội dung quan trọng của quá trình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Bởi vì, ngoài việc nghe giảng trên lớp, học viên rất cần có tài liệu để nghiên cứu thêm, thực tế tài liệu để phục vụ giảng dạy còn thiếu rất nhiều, chưa cập nhật kịp thời những kiến thức mới, những thay đổi của phong trào công nhân trong nước và trên thế giới, nên mới chỉ đáp ứng một phần của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn hiện nay. Trên thực tế, khi tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn các cấp, tài liệu cung cấp cho học viên còn thiếu rất nhiều; tài liệu mới chỉ dừng lại ở hình thức photocopy các văn bản, các quy định để phát cho học viên. Đặc biệt là ở cấp cơ sở, nhiều nơi không cung cấp tài liệu, học viên đến dự nghe giảng và ghi chép theo hình thức truyền thống.

Vì vậy, tổ chức công đoàn cần hết sức quan tâm bằng việc đầu tư hợp lý cho hoạt động nghiên cứu và viết tài liệu phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Quy định trách nhiệm cho Viện công nhân và công đoàn, Trường Đại học Công đoàn, Đại học Tôn Đức Thắng phát huy vai trò là trung tâm nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn hoạt động

công đoàn, nghiên cứu và viết giáo trình phục vụ giảng dạy, viết tài liệu tham khảo, sách chuyên khảo phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng; thống nhất tài liệu bồi dưỡng, tập huấn cán bộ công đoàn trong toàn hệ thống công đoàn; tài liệu bồi dưỡng, tập huấn cho đối tượng cán bộ công đoàn chuyên trách riêng; cho đối tượng cán bộ công đoàn làm kiêm nhiệm riêng; khuyến khích giảng viên, giảng viên kiêm chức và cán bộ công đoàn tích cực nghiên cứu khoa học về giai cấp công nhân và hoạt động công đoàn; tăng cường tìm nguồn dự án đào tạo cán bộ công đoàn; cử cán bộ công đoàn đi học tập, nghiên cứu kinh nghiệm ở nước ngoài.

Thứ tư: Lựa chọn nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Trước yêu cầu đòi hỏi của hoạt động công đoàn trong tình hình mới và đặc điểm cũng như năng lực của đội ngũ cán bộ công đoàn hiện nay, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cần được lựa chọn sao cho phù hợp với tình hình thực tế. Nội dung mang tính lý luận cần thiết cho tất cả cán bộ công đoàn chuyên trách và không chuyên trách, bởi vì đã là cán bộ công đoàn trước hết phải hiểu rõ về tổ chức của mình như thế nào? Làm gì? Trên thực tế, còn có những cán bộ công đoàn vẫn chưa nắm vững vị trí của tổ chức công đoàn, tại sao công đoàn là tổ chức của giai cấp công nhân, công đoàn có vai trò như thế nào trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa, nhất là trong giai đoạn hiện nay khi Việt Nam đang đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đang hoàn thiện thể chế nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Có những cán bộ công đoàn chưa hiểu rõ bản chất, nguồn gốc chức năng bảo vệ lợi ích người lao động của công đoàn, chưa bắt kịp với sự thay đổi khi thực hiện chức năng tham gia quản lý của công đoàn, nhất là công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Thực tế cho thấy, có nhiều cán bộ công đoàn xuất phát từ sự say mê nhiệt tình với phong trào công nhân và hoạt động công đoàn nên được đoàn viên tín nhiệm bầu lên; có cán bộ công đoàn được tuyển vào tổ chức công đoàn; có cán bộ công đoàn được chuyển từ các ngành khác sang. Vì vậy, cần phải đào tạo, bồi dưỡng để cập nhật phần lý luận công đoàn. Đối với những nội dung nghiệp vụ công đoàn đòi hỏi cần phải xác định người cán bộ công đoàn đang cần nội dung gì trong hoạt động? Với cán bộ công đoàn chuyên trách cần trang bị những nội dung về pháp luật, về các chế độ chính sách, các quy định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có liên quan tới quyền và lợi ích của

đoàn viên và người lao động; trang bị những nội dung về kỹ năng và tổ chức chỉ đạo hoạt động công đoàn... Đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách, ngoài trang bị các các nội dung về pháp luật, các chế độ chính sách, các quy định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam... thì những nội dung về kỹ năng hoạt động công đoàn là rất cần thiết, cán bộ công đoàn rất cần được trang bị kỹ năng về tuyên truyền, vận động quần chúng, phát triển đoàn viên; kỹ năng thương lượng tập thể; kỹ năng tổ chức đại hội, hội nghị, hội thảo, tọa đàm, lấy ý kiến từ tập thể người lao động; kỹ năng tổ chức các hoạt động phong trào; kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động; kỹ năng tổ chức các hoạt động tư vấn pháp luật; kỹ năng tham gia tố tụng vụ án lao động; kỹ năng tổ chức, lãnh đạo đình công... trên thực tế khi tổ chức các hoạt động, cán bộ công đoàn còn nhiều lúng túng, xử lý các tình huống chưa được linh hoạt.

Thứ năm: Tổ chức hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

Xuất phát từ đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là cán bộ công đoàn ở các cấp khác nhau trong hệ thống công đoàn hiện nay, từ thực tiễn phát triển đa dạng, phong phú các doanh nghiệp trong các thành phần kinh tế của nền kinh tế thị trường, hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cần có sự linh hoạt hơn, bám sát vào thực tiễn hoạt động của cơ sở. Thực tế hình thức đào tạo, bồi dưỡng đang sử dụng phổ biến là hình thức tập trung và vừa làm, vừa học. Các lớp tập trung, chính quy thường được tổ chức học vào ngày làm việc bình thường, đối tượng học trong những lớp này được quy hoạch và tổ chức đào tạo cơ bản; có thể học tại các trường trong hệ thống công đoàn hoặc có thể gửi đi đào tạo tại các trường, các trung tâm đào tạo bên ngoài theo yêu cầu của tổ chức công đoàn. Với các lớp thuộc hệ đào tạo vừa làm, vừa học thường được tổ chức theo nhu cầu của học viên, có thể tổ chức học vào ngày thường hoặc có một số lớp tổ chức học vào ngày nghỉ (thứ 7 và chủ nhật), học vào buổi tối, buổi lễ, ban ngày họ phải làm việc, nhất là các học viên làm việc trong các doanh nghiệp; đối tượng học trong một lớp thường đa dạng là cán bộ công đoàn của các cấp, có cán bộ làm chuyên trách, có cán bộ làm kiêm nhiệm... vì vậy, việc tham gia lớp học của học viên gặp nhiều khó khăn.

Để tạo thuận lợi cho học viên tham gia lớp học cần tổ chức thành các lớp cho đối tượng cán bộ

(Xem tiếp trang 20)

đồng thời cũng kịp thời uốn nắn, sửa chữa những khuyết điểm của cán bộ. “Cải tạo” là thấy cán bộ có sai lầm phải lập tức sửa chữa ngay. Không được để trầm trọng mới giải quyết làm nản lòng, mất hết lòng hăng hái của cán bộ. Hồ Chí Minh nói: “Người đời ai cũng có khuyết điểm, có làm việc thì có sai lầm”. Người nhấn mạnh: “Chúng ta không sợ có sai lầm và khuyết điểm, chỉ sợ không chịu cố gắng sửa chữa sai lầm và khuyết điểm. Và càng sợ những người lãnh đạo không biết tìm cách đúng để giúp cán bộ sửa chữa sai lầm và khuyết điểm” [6, tr. 283].

Suốt cả cuộc đời, Hồ Chí Minh luôn yêu thương, chăm lo giáo dục thanh niên và tổ chức Đoàn thanh niên. Trước lúc đi xa, trong bản Di chúc thiêng liêng mà Người để lại cho toàn Đảng, toàn dân ta, Người vẫn không quên dặn dò: “Đoàn viên thanh niên ta nói chung là tốt, mọi việc đều hăng hái xung phong, không ngại khó khăn, có chí tiến thủ. Đảng cần phải chăm lo giáo dục đạo đức cách mạng cho họ, đào tạo họ thành những người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa hồng vừa chuyên”. Thật khó để định lượng công ơn to lớn của Hồ Chí Minh với tổ chức Đoàn Thanh niên. Để xứng đáng là tổ chức mang tên Hồ Chí Minh, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và các thế hệ thanh niên Việt Nam nguyện phấn đấu không ngừng, xung kích, sáng tạo trên mọi mặt trận để đóng góp xứng đáng vào sự nghiệp bảo vệ và phát triển đất nước. □

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Văn kiện Đảng toàn tập*, T2, Nxb Chính trị Quốc gia, HN.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Văn kiện Đảng toàn tập*, T3, Nxb Chính trị Quốc gia, HN.
3. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 1, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
8. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
10. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, tập 11, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO CÁN BỘ...

(Tiếp theo trang 9)

công đoàn chuyên trách riêng, tương ứng có những nội dung phù hợp, nội dung được tập trung vào kỹ năng tổ chức, chỉ đạo hoạt động; đây là đối tượng hưởng lương từ ngân sách của công đoàn, có thời gian để tham gia lớp học; với đối tượng cán bộ công đoàn không chuyên trách, đối tượng này tiền lương do người sử dụng lao động trả, thời gian làm việc do người sử dụng lao động quản lý, vì vậy những lớp này có thể tổ chức học vào ban ngày, có thể học vào buổi tối, có thể học vào ngày nghỉ thứ 7 hoặc chủ nhật; thời gian học trên lớp có thể giảm bớt thay vào đó là hướng dẫn nghiên cứu tài liệu, đưa ra những câu hỏi, những tình huống để học viên chuẩn bị.

Ngoài tổ chức đào tạo chính quy, trong hệ thống công đoàn còn tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn. Hình thức này được tổ chức thường xuyên cho cán bộ công đoàn hàng năm theo tinh thần Nghị quyết của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Các lớp bồi dưỡng, tập huấn có thể do công đoàn cấp trên tổ chức; cũng có thể do công đoàn cơ sở tự tổ chức. Một nét chung nhất là các lớp bồi dưỡng, tập huấn thường tổ chức ngắn ngày, có thể một ngày, có thể một ngày rưỡi hoặc có thể hai đến ba ngày; đối tượng tham gia rất đa dạng thường là triệu tập tất cả cán bộ công đoàn, nhất là ở cấp công đoàn cơ sở nên số lượng học viên tham gia trong 1 lớp rất đông; khó sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực mà thường sử dụng phương pháp giảng dạy truyền thống... Xuất phát từ thực tế trên, để tổ chức hiệu quả đối với lớp bồi dưỡng, tập huấn, đơn vị tổ chức lớp cần lựa chọn những chuyên đề cần thiết cho hoạt động công đoàn, từ đó chọn đối tượng học viên cho phù hợp; không nên tổ chức lớp học quá đông người để sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực, phát huy tính chủ động sáng tạo của học viên; chuẩn bị đầy đủ các trang thiết bị cần thiết như máy chiếu, bảng viết, giấy, bút để học viên thao tác. □

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo của BCH TLĐLĐVN khóa X tại Đại hội công đoàn Việt Nam lần thứ XI.
2. Báo Lao động online thứ sáu, 4/3/2016.
3. Điều lệ công đoàn Việt Nam.
4. Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ ngày 04 tháng 03 năm 2014 Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam.
5. Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XII.