

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRONG THỜI KỲ MỚI

✍ NGUYỄN THỊ VÂN ANH - NGUYỄN NGỌC TRƯỜNG*

Ngày nhận: 08/02/2017

Ngày phản biện: 20/03/2017

Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng ta hiện nay, nhằm giữ vững định hướng xã hội, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Đây là yêu cầu cần thiết khách quan và là yêu cầu cấp bách đặt ra cho tổ chức công đoàn Việt Nam. Trên cơ sở tình hình cán bộ công đoàn hiện nay, bài viết xin mạnh dạn đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn trong thời kỳ mới.

Từ khóa: nâng cao chất lượng, cán bộ công đoàn

Improving the quality of trade union staff in the new period

Abstract: Improving the quality of the trade union staff is one of the important tasks of the Communist Party's staff work nowadays, aiming to maintain the social orientation and meet the requirements of the tasks in the new period. This is an objectively necessary and urgent requirement set for the Vietnam trade union organization. Basing on the situation of current trade union officials, the article strongly recommends some solutions to improve the quality of trade union staff in the new period.

Key words: quality improvement, trade union officials.

Trong quá trình lãnh đạo, Đảng ta luôn xác định xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên là khâu then chốt trong sự nghiệp phát triển đất nước, Đảng ta nhấn mạnh “cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng đảng”¹. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng cho rằng: “cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “muôn việc thành công hay thất bại đều là do cán bộ tốt hay kém”². Như vậy, công tác cán bộ là một trong những nội dung trọng tâm mà Đảng luôn chú trọng đầu tư. Là một bộ phận trong đội ngũ cán bộ của Đảng, Cán bộ

công đoàn (CBCĐ) cũng không nằm ngoài chủ trương, chính sách đó, đặc biệt trong điều kiện hiện nay.

CBCĐ là những người được đào tạo, bồi dưỡng để có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, có kiến thức chuyên môn, có trách nhiệm với công việc được giao phó, có khả năng xây dựng khối đoàn kết để phát huy sức mạnh tập thể... Đó là mục tiêu cũng là mong muốn của toàn Đảng, toàn dân đối với đội ngũ này. Để thực hiện tốt chức năng của Công đoàn, cần phải có đội ngũ cán bộ có năng lực, trình độ, bản lĩnh và nhiệt tình với công việc.

Điều kiện hiện nay đang đặt ra những yêu cầu đối với hệ thống chính trị, phải không ngừng hoàn thiện và tăng cường sức mạnh. Điều này đòi hỏi các đoàn thể chính trị - xã hội, trong đó tổ chức công đoàn phải liên tục đổi mới tổ chức hoạt động, nâng cao chất lượng hiệu quả, xây dựng đội ngũ CBCĐ đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng.

Trong những năm qua cùng với sự phát triển của đất nước, tổ chức Công đoàn Việt Nam ngày càng

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, Kết luận số 37-KL/TW ngày 2-2-2009 của Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020.

² Hồ Chí Minh. Toàn tập, t.5. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2000.

* Trường Đại học Công đoàn

phát triển, hầu hết CBCĐ trưởng thành từ phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, có trình độ chuyên môn và lý luận chính trị, có lập trường quan điểm chính trị vững vàng, nhiệt tình, tâm huyết, gắn bó với tổ chức công đoàn, gần gũi với người lao động, có phẩm chất đạo đức tốt, luôn tin tưởng vào đường lối lãnh đạo của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

Nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCĐ, các cấp công đoàn đã thường xuyên tổ chức bồi dưỡng, tập huấn và đào tạo với nhiều hình thức cho CBCĐ. Hiện nay, các cấp cơ sở 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. 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 CBCĐ được thường xuyên nghiên cứu biên soạn. Hoạt động hợp tác quốc tế về đào tạo được đẩy mạnh đã tạo điều kiện cho CBCĐ Việt Nam tiếp cận với các thông tin và kinh nghiệm hoạt động công đoàn trên thế giới.

Chất lượng đội ngũ CBCĐ hiện nay dù đã được nâng lên một bước, nhưng nhìn chung chưa ngang tầm đòi hỏi của nhiệm vụ công tác công đoàn trong tình hình mới. Đội ngũ CBCĐ, nhất là ở cơ sở, còn yếu về nghiệp vụ công tác công đoàn, về tổ chức hướng dẫn các nội dung hoạt động công đoàn. Không ít CBCĐ còn nhiều hạn chế về trình độ hiểu biết kinh tế, khoa học công nghệ, luật pháp, nhất là những vấn đề mới trong quá trình phát triển, hội nhập quốc tế hiện nay. Trình độ ngoại ngữ, tin học còn yếu. Một số CBCĐ có tư tưởng ngại học tập, không đủ năng lực tham gia quản lý, nghiên cứu tham mưu những vấn đề quan trọng với Đảng, Nhà nước. Hiện tượng CBCĐ làm việc theo phong cách hành chính, thiếu nhiệt tình, chưa chủ động... còn nhiều ở các cấp công đoàn. Một số ít CBCĐ còn có biểu hiện quan liêu, mất dân chủ, kèn cựa, mất đoàn kết nội bộ, cá biệt có một số vi phạm trong quản lý.

Nguyên nhân chính của tồn tại trên là do tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng thiếu ổn định và chưa hoàn chỉnh; công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ chưa được quan tâm đúng mức, công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với qui hoạch, bố trí sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ; việc tuyển chọn, đào tạo cung cấp đội ngũ CBCĐ chưa đạt kết quả như mong muốn; nội dung chương trình chậm được cải tiến,

chưa đảm bảo tính linh hoạt mềm dẻo, phương pháp đào tạo chưa được đổi mới, đào tạo chưa gắn với thực tiễn, nặng về lý thuyết, kinh điển,...

Trong tình hình hiện nay, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCĐ, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Trước hết, các cấp ủy đảng, chính quyền, công đoàn các cấp và đội ngũ CBCĐ cần nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của CBCĐ

Nền kinh tế ngày càng phát triển, đời sống vật chất, tinh thần của người lao động được cải thiện, nhận thức chính trị - xã hội của họ không ngừng được nâng lên, trình độ tay nghề của người lao động công nghiệp ngày càng hoàn thiện. Tuy nhiên, việc đa dạng hóa các loại hình doanh nghiệp, đa dạng hóa hình thức sở hữu làm cho quan hệ lao động ngày càng phức tạp. Xu thế hội nhập và cạnh tranh ngày càng gay gắt, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động càng trở nên khó khăn và cấp thiết. Bối cảnh trên đặt ra cho tổ chức công đoàn nhiệm vụ hết sức nặng nề. Hoạt động của công đoàn vừa phải thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân viên chức lao động, vừa phải góp phần tích cực xây dựng giai cấp công nhân, xây dựng Đảng, Nhà nước trong sạch, vững mạnh, nhằm giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, thúc đẩy kinh tế, xã hội phát triển.

Để thực hiện được những yêu cầu, nhiệm vụ đó, công đoàn các cấp, toàn thể cán bộ cần nhận thức đầy đủ, đúng đắn về tầm quan trọng của CBCĐ đối với phong trào công nhân lao động và hoạt động công đoàn. Các cấp ủy lãnh đạo công đoàn xây dựng, thực hiện chiến lược CBCĐ, nhằm xây dựng đội ngũ này ngày càng lớn mạnh, đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước; góp phần tích cực vào việc thực hiện chiến lược cán bộ của Đảng trong tình hình mới.

Thứ hai, đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo của cấp ủy về xây dựng đội ngũ CBCĐ

Đổi mới phương thức lãnh đạo về công tác cán bộ; gắn với phát huy trách nhiệm của tổ chức công đoàn và người đứng đầu của tổ chức công đoàn trong công tác cán bộ; tránh bao biện, làm thay, can thiệp quá sâu vào công tác tổ chức cán bộ của công đoàn. Xây dựng tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh, từng đối tượng cán bộ. Nâng

cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài làm cơ sở cho công tác quy hoạch, đào tạo CBCĐ.

Tăng cường công tác giáo dục, quản lý cán bộ; công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên với cấp dưới trong việc giáo dục, quản lý cán bộ, đảng viên thực hiện các chủ trương, nghị quyết, quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Thứ ba, tiếp tục nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, công tác tuyển dụng gắn với công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ

Xây dựng và triển khai có hiệu quả kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho CBCĐ theo hướng thiết thực, sát với yêu cầu thực tiễn, đặc biệt về kỹ năng hoạt động cho CBCĐ cơ sở. Tham gia tích cực vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng, Nhà nước và các tổ chức quốc tế: Cử đi đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ theo các đề án, kế hoạch đào tạo của Đảng, Nhà nước. Xây dựng các dự án đầu tư nâng cấp các cơ sở đào tạo của hệ thống công đoàn từ ngân sách nhà nước. Kết hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, cử CBCĐ đi đào tạo sau đại học, chính trị, ngoại ngữ, tin học theo chuyên môn, công việc được phân công. Phối hợp với các tổ chức trong và ngoài nước nghiên cứu trao đổi kinh nghiệm về kỹ năng, nghiệp vụ công tác công đoàn.

Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ, cải tiến nội dung, chương trình, tập trung đi sâu vào kỹ năng hoạt động công đoàn. Tập trung nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo các học phần, các chuyên đề mới, đáp ứng nhu cầu của người học. Nghiên cứu xây dựng chương trình, hình thức đào tạo từ xa, tạo điều kiện để công nhân viên chức lao động, CBCĐ nâng cao trình độ. Xây dựng khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuẩn áp dụng trong hệ thống Công đoàn Viên chức Việt Nam.

Xây dựng quy chế tuyển dụng CBCĐ, mở rộng phạm vi, đối tượng thi tuyển CBCĐ, trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh từng vị trí công tác và năng lực thực tế để lựa chọn cán bộ.

Nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, phát huy dân chủ để lựa chọn, phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thông qua hoạt động thực tiễn từ hoạt động công đoàn. Quan tâm chú ý phát hiện, lựa chọn, tạo nguồn và quy hoạch cán bộ trẻ đã qua hoạt động công đoàn tại cơ sở.

Định kỳ rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ để chủ động xây dựng nguồn cán bộ bổ sung, thay thế, gắn quy hoạch với các khâu khác trong công tác cán bộ.

Thứ tư, tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống của CBCĐ

Tiếp tục quán triệt sâu rộng Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X “về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” và Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 6/8/2008 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X “về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong công tác giáo dục chính trị, tư tưởng đối với CBCĐ”.

Căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh cán bộ để rà soát trình độ chính trị của đội ngũ CBCĐ chuyên trách hiện nay, từ đó tăng cường cử cán bộ đi đào tạo lý luận chính trị từ trình độ trung cấp trở lên theo quy định.

Đảng ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị quan tâm tạo điều kiện cho CBCĐ được học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị, hành chính Nhà nước, bồi dưỡng, giới thiệu đoàn viên ưu tú để Đảng xem xét, kết nạp.

Phải đa dạng hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, như các lớp học tập lý luận, những đợt sinh hoạt chính trị, Nghị quyết của Đảng, những báo cáo chuyên đề lý luận chính trị để thu hút CBCĐ tham gia học tập.

Cần tập trung giáo dục quan điểm quần chúng cho người CBCĐ. Quan điểm quần chúng thể hiện: Người CBCĐ phải đi sâu vào đời sống công nhân, viên chức, lao động, học hỏi quần chúng; biết lắng nghe ý kiến của quần chúng, tổ chức cho quần chúng hành động cách mạng; luôn vững tin ở đoàn viên và người lao động, phải có phương pháp khéo léo để phát huy sức mạnh, luôn quan tâm và chăm lo đời sống của đoàn viên và người lao động, tất cả đều vì lợi ích của đoàn viên và người lao động.

Thứ năm, hoàn thiện chế độ, chính sách động viên, khuyến khích và bảo vệ CBCĐ

Tiếp tục nghiên cứu tham gia đề xuất với cấp có thẩm quyền nghiên cứu xây dựng các chế độ chính sách, tiền lương, phụ cấp góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần đối với CBCĐ. Đổi mới hệ thống chính sách cán bộ trước hết, là phải giải quyết tốt chính sách tiền lương và chính sách thu hút nhân tài, phát triển tài năng. Tiền lương vừa là vấn

để chính sách, vừa phản ánh bản chất xã hội, phản ánh mục đích lao động của con người; phải tương xứng với trình độ, năng lực thực tế, khả năng đóng góp của CBCĐ đối với tổ chức công đoàn. Giải quyết vấn đề tiền lương đi đôi với sự tinh giản bộ máy quản lý. Tiền lương phải tạo ra động lực phấn đấu vươn lên về mọi mặt đối với CBCĐ được đào tạo. Tiền lương phải đảm bảo đời sống cá nhân và gia đình của cán bộ.

Bên cạnh đó, trong nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách bảo vệ CBCĐ, cần có quy định bảo vệ CBCĐ theo hướng dựa vào tập thể lao động, để họ tự bảo vệ mình là chính. Cần có những giải pháp để bảo vệ CBCĐ cơ sở bị chủ doanh nghiệp trù dập, sa thải, và nhất là để tiếng nói của CBCĐ cơ sở thực sự là tiếng nói chính đáng của người lao động. Để bảo vệ quyền lợi của CBCĐ cần xây dựng Quỹ hỗ trợ CBCĐ để trợ cấp cho CBCĐ khi người sử dụng lao động sa thải khi họ đấu tranh vì quyền và lợi ích của người lao động.

Để thực hiện những giải pháp đó, cần phải chú trọng chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị để xây dựng đội ngũ CBCĐ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và năng lực tốt, có cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới. □

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh. Toàn tập, t.5. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2000.
2. Nghị quyết 04a/NQ-TLĐ, ngày 4 tháng 3 năm 2010 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ giai đoạn 2010 - 2020.
3. Chương trình 1644/CTr-TLĐ ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn.
4. TS. Nguyễn Đức Tĩnh, Đề tài cấp Tổng Liên đoàn "Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế", 2013.
5. Tạp chí Nghiên cứu khoa học công đoàn, số 2/2015.
6. <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Xay-dung-giai-cap-cong-nhan/2013/22568/Xay-dung-doi-ngu-can-bo-cong-doan-vung-manh-dap-ung.aspx>

HỒ CHÍ MINH VỚI CÔNG TÁC...

(Tiếp theo trang 25)

nhằm tháo gỡ vướng mắc để tạo điều kiện cho kiều bào về Việt Nam làm ăn, sinh sống. Phối hợp chặt chẽ với các nước có người Việt sinh sống nhằm tạo điều kiện cho bà con có địa vị pháp lý vững chắc, đảm bảo cuộc sống lâu dài nơi cư trú. Nâng cao công tác bảo hộ công dân, quản lý lao động, du học sinh, người Việt kết hôn với người nước ngoài.

Thứ tư, tích cực hỗ trợ cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài ổn định và phát triển, giữ gìn bản sắc dân tộc thông qua việc mở rộng các hoạt động giao lưu nhiều mặt văn hoá, giáo dục, thể dục - thể thao, từ thiện... giữa cộng đồng người Việt Nam ở trong và ngoài nước. Cụ thể như hỗ trợ dạy và học tiếng Việt hiệu quả, cần sớm triển khai chương trình dạy tiếng Việt qua mạng miễn phí; tiếp tục tổ chức Trại hè, mở các lớp tiếng Việt cho thanh thiếu niên kiều bào; hỗ trợ xây dựng trường học, cung cấp sách giáo khoa, sáng tác và cung cấp các tác phẩm âm nhạc quê hương đáp ứng nhu cầu giải trí văn hóa của những người xa xứ...

Thứ năm, đa dạng hóa và nâng cao hiệu quả các phương thức tập hợp kiều bào như mở rộng vận động, tiếp xúc với các cá nhân có uy tín, ảnh hưởng lớn trong cộng đồng; tổ chức các hội đoàn, lực lượng nòng cốt; công nhận các chi hội người Việt ở nước ngoài là thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam... Đẩy mạnh công tác khen thưởng những kiều bào có công với đất nước; mở rộng các phương tiện truyền thông của cộng đồng như phát thanh, truyền hình, internet... cung cấp kịp thời, chính xác về tình hình đất nước, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước. □

Tài liệu tham khảo

1. Trần Trọng Đăng Đàn sưu khảo (2009), Hồ Chí Minh về kiều dân và kiều bào, Nxb Tp. Hồ Chí Minh.
2. Thu Trang (1989), Nguyễn Ái Quốc tại Pari (1917-1923), Nxb Thông tin lý luận, Hà Nội.
3. Trần Trọng Đăng Đàn (1997), Người Việt Nam ở nước ngoài, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Dương Quỳnh Chi (2009), Việt Kiều trong sự phát triển đất nước, Số 1+2. - tr. 19-21. - Tạp chí Thương mại.
5. Nguyễn Quốc Vọng (2009), Vì sao ít trí thức Việt kiều về nước làm việc?, Số 23. - tr. 3. - Tia sáng.
6. Nguyễn Thanh Hải (2007), Thu hút kiều bào về nước đầu tư, Số 10. - Tr.16-18. - Tạp chí Tài chính.