

CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

 NGUYỄN THỊ MỸ HẰNG*

Ngày nhận: 10/6/2021

Ngày phản biện: 15/6/2021

Ngày duyệt đăng: 01/7/2021

Tóm tắt: Trong phạm vi khuôn khổ bài viết có hạn, chúng tôi không có tham vọng cũng như không thể đi sâu vào phân tích tất cả những ưu điểm, hạn chế và các nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong 10 năm qua chưa đầy đủ, toàn diện, mà chỉ khái quát về thực trạng đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn; từ đó chỉ ra ba nguyên nhân chính dẫn đến chất lượng đào tạo cán bộ công đoàn trong thời gian qua không như kỳ vọng: Nhận thức của một số cán bộ công đoàn về nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ công đoàn chưa toàn diện; cán bộ công đoàn được cử đi đào tạo, bồi dưỡng còn chung chung; chất lượng đội ngũ giảng viên và giảng viên kiêm chức chưa cao.

Từ khóa: Đào tạo, bồi dưỡng; cán bộ công đoàn; chất lượng đào tạo cán bộ công đoàn

QUALITY OF TRAINING AND FOSTERING FOR UNION OFFICERS - SITUATION AND SOLUTIONS

Abstract: Within the limited scope of the article, we are neither ambitious not able to analyze all the advantages, limitations and causes affecting the quality of training and fostering for union officials in the past 10 years, we have just only briefly describe the current situation; Thereby, show three main reasons why the Union officials training quality is not as expected: Some trade union officials' perception about improving professional qualifications and trade union skills is not complete; Trained subjects are not specific; The quality of part-time lecturers have not high yet.

Keywords: Training, fostering; Union officials; Quality of training for Union officials

1. Đặt vấn đề

Công tác cán bộ nói chung, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn nói riêng có vị trí, vai trò hết sức quan trọng, Lênin đã chỉ rõ: *"Trong lịch sử chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào"* [4, tr.473]. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: *"vì lợi ích mười năm trồng cây, vì lợi ích trăm năm trồng người"*; *"Cán bộ là người đem chính sách của Đảng và Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành, đồng thời đem tình hình dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy, cán bộ là cái gốc của mọi công việc"*. Nhận thức đúng tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp, trong những năm qua tổ chức Công đoàn Việt Nam xác định công tác cán bộ là khâu then chốt, trọng yếu trong toàn bộ hoạt động công đoàn. Tuy nhiên,

do nhiều nguyên nhân khác nhau, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa được như kỳ vọng.

2. Thực trạng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp trong thời gian qua

Giai đoạn 2010-2020, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã ban hành nhiều Nghị quyết, Quyết định, Chương trình, Kế hoạch... có liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp. Cụ thể: Nghị quyết 4a/NQ-TLĐ ngày 04/3/2010 của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010-2020; Quyết định số 1904/QĐ-TLĐ ngày 21/11/2013 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc ban hành Quy định về giảng viên kiêm chức công đoàn; Quy chế đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn (ban hành kèm theo Quyết định 1448/QĐ-TLĐ

* Trưởng Đại học Công đoàn

ngày 22/10/2015 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Nghị quyết 03/NQ-TLĐ ngày 11/01/2019 của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về công tác cán bộ Công đoàn trong tình hình mới; Chương trình số 1563/CTr-TLĐ ngày 09/10/2019 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về xây dựng đội ngũ chủ tịch công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ;...

Trên cơ sở những văn bản trên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp, trong những năm qua của các cấp công đoàn đã đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và luôn được các cấp công đoàn quan tâm, chú trọng. Đội ngũ cán bộ công đoàn đã có bước trưởng thành, phát triển đủ về số lượng, từng bước nâng cao về chất lượng và đảm bảo về cơ cấu. Hầu hết cán bộ công đoàn được rèn luyện, trưởng thành qua thực tiễn; có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng; luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo và đường lối đổi mới của Đảng, thực hiện đúng chính sách pháp luật của nhà nước, quy định của tổ chức Công đoàn, nhiệt tình, tâm huyết, trách nhiệm, gắn bó với tổ chức, với đoàn viên và người lao động. Công tác cán bộ công đoàn luôn đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng, đúng nguyên tắc, quy định, ngày càng chặt chẽ, công khai, minh bạch và đi vào nề nếp; việc đánh giá cán bộ bước đầu đã được thực hiện; các khâu quy hoạch, luân chuyển, đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, thực hiện chính sách cán bộ công đoàn ngày càng được hoàn thiện; công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường¹.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết 6a/TLĐ đã chỉ ra: "Đội ngũ cán bộ công đoàn hiện nay vẫn còn nhiều bất cập. Tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi. Năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, nhất là kinh nghiệm thực tiễn, tính chuyên nghiệp, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; còn có biểu hiện công chức hóa, hành chính hóa các hoạt động công đoàn. Công

tác cán bộ tuy đã được quan tâm nhưng chậm đổi mới: Việc đánh giá cán bộ vẫn còn hình thức, chưa gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ. Quy hoạch cán bộ thực hiện chưa đồng bộ, liên thông giữa các cấp công đoàn, nhiều nơi lúng túng bị động dẫn đến hẫng hụt đội ngũ cán bộ kế cận tại mỗi kỳ đại hội. Đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn quy hoạch và sử dụng cán bộ gây ra lãng phí nguồn lực. Chính sách đối với cán bộ công đoàn chưa thực sự tạo động lực để cán bộ công đoàn yên tâm công tác. Công tác kiểm tra, giám sát chưa thường xuyên, còn nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, chưa có giải pháp hiệu quả để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn bị động, chưa theo kịp tình hình. Đội ngũ cán bộ công đoàn làm nhiệm vụ tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ, chưa được quan tâm đầu tư xây dựng tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ..."²

Bảng: Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

Đơn vị tính: người

TT	Nội dung		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Đại học công đoàn	người	2810	326	271	278	353	489	452	334	307
2	Đại học phân công đoàn	người	1,428	1,262	2,047	1,716	1,898	2,118	1,583	1,576	1,669
3	Bồi dưỡng ngắn ngày nghiệp vụ CĐ	người	332,613	321,361	353,144	397,225	371,345	464,404	319,586	384,788	430,645
Cộng		người	336,851	322,949	355,462	399,219	373,596	467,011	321,621	386,698	432,621

(Nguồn: Phụ lục 3 - Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết 6a/TLĐ)

Trong bối cảnh Việt Nam gia nhập CPTPP, EVFTA, cách mạng công nghiệp 4.0, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế,... đang đặt ra nhiều thách thức đối với tổ chức công đoàn. Nếu chúng ta không có đủ về số lượng hoặc có nhưng chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chưa đáp ứng yêu cầu, thì khó có thể hoàn thành chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên và người lao động. Vì vậy, tổ chức Công đoàn cần tìm ra những nguyên nhân chính dẫn đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn không như kỳ vọng, nhằm đưa ra các giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất và bản

^{1,2} Nghị quyết 03/NQ-TLĐ ngày 11/01/2019 của Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về công tác cán bộ Công đoàn trong tình hình mới

lĩnh để đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn trong hội nhập quốc tế.

3. Một số nguyên nhân cơ bản dẫn đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn chưa toàn diện

Như đã trình bày ở trên, có nhiều nguyên nhân dẫn đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn chưa toàn diện, song chúng tôi chỉ mạnh dạn đưa ra 3 nguyên nhân chính:

Thứ nhất, nhận thức của một số cán bộ công đoàn các cấp, nhất là người đứng đầu cơ quan lãnh đạo công đoàn về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn còn chưa thật sự đầy đủ và toàn diện. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ; chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ công đoàn trong tình hình mới. Đa số cán bộ công đoàn không chuyên trách, có ít thời gian dành cho hoạt động công đoàn, bị động trong việc sắp xếp thời gian theo học các khóa đào tạo, tập huấn do công đoàn tổ chức. Việc tiếp thu, vận dụng kiến thức từ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng vào thực tiễn hoạt động công đoàn tại cơ sở có nơi còn hạn chế. Một bộ phận đào tạo, bồi dưỡng còn ngại học, ngại nghiên cứu để hiểu biết về kiến thức quản lý kinh tế, xã hội, pháp luật và những vấn đề liên quan đến đoàn viên, người lao động. Bên cạnh đó, công tác tham mưu cho các cấp ủy đảng trong việc lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp chưa được coi trọng đúng mức.

Thứ hai, cán bộ công đoàn được cử đi đào tạo, bồi dưỡng còn chung chung

Trong nhiều năm qua, hệ thống công đoàn đã mở ra nhiều lớp đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công đoàn chuyên trách và không chuyên trách nhưng nhìn chung đã và đang đào tạo, bồi dưỡng chung chung (trừ 09 lớp do Tổng Liên đoàn tổ chức bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo chức danh chủ tịch cho công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở); còn lại, công đoàn các cấp tổ chức mỗi đợt (có thể một buổi, hoặc một số buổi tùy vào thực tế) trong đó thành phần được triệu tập là cán bộ công đoàn (có thể cả chủ tịch, phó chủ tịch, UVBCH các ban, đơn vị, thậm chí tổ trưởng, tổ phó, các chuyên viên,...).

Điều đó có ưu điểm: (i) Tiết kiệm được kinh phí trong đào tạo, bồi dưỡng; (ii) không mất nhiều thời gian,... nhưng trái lại, kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm được truyền đạt, trao đổi mang tính chung chung, không đi vào cụ thể cho từng đối tượng. Song trong thực tế, đối tượng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng khác nhau thì nhu cầu về kiến thức, kỹ năng và nghiệp vụ công tác công đoàn khác nhau. Có

những chuyên đề không nhất thiết cán bộ của ban tổ chức hay những người làm công tác tổ chức cần nắm vững nghiệp vụ, nhưng có những nội dung không nhất thiết ban tuyên giáo phải nắm vững mà văn phòng cần nắm,... Đây chính là yếu điểm lớn nhất trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp trong thời gian qua.

Nếu chúng ta không xác định đối tượng đào tạo là ai? Họ có chức năng, nhiệm vụ gì, hiện nay họ cần lý luận về công đoàn đang thiếu ở mảng nào, thực tiễn họ cần gì để bổ sung, thì chúng ta có mở ra nhiều lớp, đầu tư nhiều về tài chính trong đào tạo, bồi dưỡng,... thì vẫn sẽ không tránh khỏi tình trạng, cán bộ phụ trách về mảng này lại được đào tạo ở mảng khác; đào tạo, bồi dưỡng không có tính chuyên môn cao và đương nhiên hiệu quả mang lại không như kỳ vọng.

Muốn đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu thực tiễn, trước hết đòi hỏi phải xác định đối tượng đào tạo, để thấy nội dung chuyên đề nào cần phải được ưu tiên cần đào tạo, bồi dưỡng. Khi xác định đối tượng cần trả lời các câu hỏi sau:

- + Đối tượng mà chúng ta xác định đào tạo dài hạn hay ngắn hạn, tập huấn ngắn ngày hay dài ngày?
- + Cán bộ công đoàn cấp nào (Liên đoàn Lao động/ công đoàn ngành/Liên đoàn Lao động huyện/...)?
- + Cán bộ công đoàn loại hình nào (các đơn vị hành chính sự nghiệp/ các doanh nghiệp)? Thậm chí giữa các loại hình doanh nghiệp cũng có những nội dung hoạt động khác nhau. Cán bộ công đoàn chuyên trách, cán bộ công đoàn không chuyên trách?
- + Cán bộ công đoàn các ban (văn phòng, quan hệ lao động, chính sách kinh tế xã hội và thi đua khen thưởng; tuyên giáo; nữ công; tổ chức,...)?
- + Cán bộ công đoàn mới được bầu vào nhiệm kỳ đầu tiên hay cán bộ công đoàn lâu năm?
- + Cán bộ công đoàn cần tập huấn chuyên đề hay kỹ năng?...

Chỉ khi chúng ta xác định đúng đối tượng thì chúng ta mới xác định sử dụng nội dung nào và phương pháp nào để truyền đạt đến người học. Mỗi một cấp, loại hình,... có những đặc thù riêng và đương nhiên chức năng và nhiệm vụ khác nhau. Do đó kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm hoạt động công đoàn và nhất là kỹ năng cũng khác nhau. Nếu chúng ta chỉ ra được các đối tượng và tập trung đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu cho từng đối tượng (không cào bằng đối tượng), chắc chắn hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ cao hơn. Do đó, để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cần xác định đúng đối tượng để phân loại đối tượng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ ba, chất lượng đội ngũ giảng viên và giảng viên kiêm chức chưa cao

Chất lượng đội ngũ giảng viên, giảng viên kiêm chức có vai trò quan trọng, quyết định tới hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Trong thời gian qua, ngoài đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Công đoàn, Đại học Tôn Đức Thắng còn có một lực lượng lớn giảng viên kiêm chức ở các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố. Tuy nhiên, thực tế đang đặt ra, giảng viên các trường công đoàn nắm vững lý luận nhưng kinh nghiệm thực tiễn tổ chức và hoạt động công đoàn thì có chừng mực; ngược lại giảng viên kiêm chức có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức và hoạt động, nhưng lý luận thì có mức độ. Việc kết hợp giữa lý luận và thực tiễn chưa nhuần nhuyễn. Điều đó ít nhiều ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

4. Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

4.1. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

Để xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất và bản lĩnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, trong thời gian tới các cấp công đoàn cần tập trung thực hiện tốt một số nội dung cơ bản sau:

Một là, tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn. Đồng thời, quan tâm chỉ đạo, hướng dẫn cơ sở và tổ chức thực hiện hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

Hai là, củng cố, kiện toàn đội ngũ giảng viên kiêm chức, lựa chọn những người có đủ năng lực, trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Tăng cường, chủ động tổ chức triển khai tập huấn ở các cấp công đoàn đảm bảo chất lượng, hiệu quả. 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, phù hợp với từng loại hình công đoàn.

Ba là, đổi mới về phương pháp, hình thức tập huấn, bồi dưỡng theo hướng phù hợp với đặc điểm, điều kiện đơn vị; phù hợp với đối tượng cán bộ công đoàn các cấp, tập trung bồi dưỡng về kỹ năng và phương pháp tổ chức hoạt động công đoàn 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,

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.

Bốn là, vận dụng linh hoạt nhiều hình thức đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng phù hợp với đối tượng cán bộ công đoàn: 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; đào tạo cán bộ công đoàn thông qua tổ chức nhiều hoạt động cho đoàn viên, công nhân viên chức lao động để mọi cán bộ công đoàn đều có cơ hội, điều kiện được đào tạo, bồi dưỡng.

Năm là, chú trọng đổi mới phương thức chỉ đạo của công đoàn cấp trên đối với công đoàn cấp dưới theo hướng tăng cường hướng dẫn, hỗ trợ để công đoàn cấp dưới có khả năng tự tổ chức thực hiện tốt công tác tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác công đoàn cho cán bộ công đoàn thuộc đơn vị mình quản lý.

Sáu là, chú trọng nâng cao trình độ lý luận và cập nhật kiến thức, kinh nghiệm thực tế về tổ chức và hoạt động công đoàn cơ sở cho cán bộ giảng viên. Hàng năm, đội ngũ giảng viên giảng dạy cần được sắp xếp bố trí đi thực tế cơ sở ít nhất một tuần để nắm bắt tâm tư nguyện vọng, đời sống vật chất và tinh thần của cán bộ công đoàn cơ sở và công nhân lao động; phải ăn, ở, làm việc cùng cán bộ công đoàn và đoàn viên, người lao động; đổi mới phương thức chỉ đạo của công đoàn cấp trên đối với công đoàn cấp dưới theo hướng tăng cường hướng dẫn, hỗ trợ để công đoàn cấp dưới có khả năng tự tổ chức thực hiện tốt công tác tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác công đoàn cho cán bộ công đoàn thuộc đơn vị mình quản lý.

4.2. Một vài kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

(i) Về phía Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam:

+ Kịp thời tổng kết/hội nghị chuyên đề về đánh giá số lượng, trình độ của giảng viên và giảng viên kiêm chức; từ đó dự báo nhu cầu lực lượng giảng viên và có chiến lược xây dựng đội ngũ giảng viên vừa tăng cường về số lượng, vừa đảm bảo nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu đào tạo cán bộ công đoàn trong tình hình mới.

+ Có chính sách khuyến khích giảng viên, giảng viên kiêm chức tích cực học tập, nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học về giai cấp công nhân và hoạt động công đoàn, viết giáo trình giảng dạy, viết tài liệu tham khảo, sách chuyên khảo phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Đồng thời, tiến hành rà soát lại các chế độ, chính sách liên quan đến đào tạo nâng cao trình độ của giảng viên,

giảng viên kiêm chức, kịp thời sửa đổi, bổ sung để khuyến khích giảng viên học tập như: Quy định về chế độ, quyền lợi của giảng viên đi học, quy định đãi ngộ giảng viên và sử dụng giảng viên sau khi được đào tạo, bồi dưỡng,...

+ Tích cực mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên kiêm chức, thu hút đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học có học vị, chức danh khoa học ở các trường Đảng, trường Nhà nước, các cơ quan nghiên cứu (kể cả chuyên gia nước ngoài) để tham gia giảng dạy cho các khóa, lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn. Đặc biệt chú ý đến việc đào tạo giảng viên giảng dạy các kỹ năng theo từng lĩnh vực/ hoạt động của tổ chức Công đoàn, trong đó, tập trung vào kỹ năng “cầm tay, chỉ việc” đối với cán bộ công đoàn. Quan tâm bồi dưỡng giảng viên kiêm chức về nội dung môn học, phương pháp sư phạm, kinh nghiệm giảng dạy cho người lớn tuổi. Khai thác tốt các giảng viên dạy giỏi và có chế độ động viên khuyến khích, thu hút những giảng viên dạy giỏi cho Công đoàn.

+ Tạo điều kiện cho giảng viên của các cơ sở đào tạo đi nghiên cứu thực tế về tình hình công nhân, lao động và hoạt động công đoàn; tham gia các Hội nghị tổng kết chuyên đề của các Ban Tổng Liên đoàn, góp phần nâng cao chất lượng bài giảng. Tổng Liên đoàn cần chỉ đạo văn phòng chuyển các tài liệu (không phải tài liệu mật) cho giảng viên để họ cập nhật chế độ chính sách trong quá trình nghiên cứu và giảng dạy.

(ii) Công đoàn ngành Trung ương và liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, quản lý và sử dụng trên cơ sở quy chế, mời tham gia báo cáo viên, giảng bài theo khu vực và ngành Trung ương, trao đổi kinh nghiệm về hoạt động công đoàn trong và ngoài nước để bổ sung lý luận, thực tiễn, phương pháp và kỹ năng phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.

(iii) Đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong hệ thống: Tăng nhanh lực lượng giảng viên giảng dạy các học phần lý luận và nghiệp vụ công đoàn và các học phần nghiệp vụ khác, tiến tới mỗi học phần có ít nhất 02 giảng viên đảm nhiệm. Xây dựng, kiện toàn lực lượng giảng viên kiêm chức là cán bộ, giảng viên của cơ quan Tổng Liên đoàn, Công đoàn Ngành Trung ương, Liên đoàn lao động Tỉnh, Thành phố, các Trường đại học, các Viện nghiên cứu tham gia giảng dạy các lớp học phần, lớp ngắn hạn. □

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh toàn tập, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000, tập 5, tr.269.

2. Lenin toàn tập, tập 4, Nxb Tiến bộ, M. 1974, Tr.473.
3. Nghị quyết 4a/NQ-TLĐ ngày 04/3/2010 của Ban chấp hành Tổng LĐLĐVN về tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn giai đoạn 2010-2020.
4. Quyết định số 1904/QĐ-TLĐ ngày 21/11/2013 của Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐVN về việc ban hành Quy định về giảng viên kiêm chức công đoàn.
5. Quy chế đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn (ban hành kèm theo Quyết định 1448/QĐ-TLĐ ngày 22/10/2015 của Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐVN).
6. Nghị quyết 03/NQ-TLĐ ngày 11/01/2019 của Ban chấp hành Tổng LĐLĐVN về công tác cán bộ Công đoàn trong tình hình mới.
7. Chương trình số 1563/CTr-TLĐ ngày 09/10/2019 của Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐVN về xây dựng đội ngũ chủ tịch công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.
8. Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết 6a/TLĐ ngày 06 tháng 01 năm 2011.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN...

(Tiếp theo trang 36)

trách nhiệm, có khả năng thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của tình hình mới. Xác định chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động là mục tiêu hoạt động cao nhất, vì vậy phải hướng về cơ sở, sát với thực tế, giải quyết kịp thời vấn đề đối với người lao động.

Hàng năm, công đoàn cần xây dựng kế hoạch cụ thể, bố trí cán bộ có năng lực, nhiệt huyết và kinh nghiệm phụ trách, theo dõi đôn đốc. Trong quá trình xây dựng kế hoạch hoạt động của công đoàn cơ quan hàng năm, cần căn cứ điều kiện cụ thể của cơ quan, đơn vị mình để lựa chọn những nội dung phù hợp, tập trung vào các hoạt động mang tính sáng tạo, tính tập thể cao và chọn thời điểm tổ chức thích hợp, để thu hút được đông đảo công đoàn viên tham gia. Nếu có điều kiện, thành lập và duy trì các câu lạc bộ văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao theo sở thích và phù hợp với điều kiện thực tế của cơ quan, đơn vị. □

Tài liệu tham khảo

1. Văn kiện Đại hội XII của Công đoàn Việt Nam.
2. Quyết định 1499/QĐ-TTg ngày 03/10/2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt biên chế công chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước của các cơ quan hành chính nhà nước.
3. Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII.
4. Báo cáo số 77/BC-CĐVC ngày 24/02/2021 của Công đoàn Viên chức Việt Nam về báo cáo sơ kết hoạt động công đoàn giữa nhiệm kỳ 2018-2023.