



MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TS. NGUYỄN HUY KHOA
Trưởng Đại học Công đoàn

Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/06/2021 của Bộ Chính trị Về đổi mới tổ chức, hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới nêu rõ: "Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn (CBCĐ) bảo đảm về số lượng, chất lượng, có trí tuệ, bản lĩnh, tâm huyết, trách nhiệm, uy tín, có năng lực đối thoại, dẫn dắt, truyền cảm hứng, tập hợp, đoàn kết NLĐ. Người đứng đầu tổ chức Công đoàn phải có uy tín cao, am hiểu sâu sắc và có kinh nghiệm thực tiễn về công tác vận động quần chúng, nhất là vận động công nhân, NLĐ và chủ doanh nghiệp". Nghị quyết đặt ra yêu cầu cấp bách trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCĐ trong giai đoạn hiện nay.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ còn nhiều hạn chế

Con đường ngắn nhất để nâng cao trình độ, năng lực cho CBCĐ là thông qua đào tạo bồi dưỡng. Bởi họ sẽ được trang bị kiến thức, có khả năng vận dụng sáng tạo lý luận được trang bị trong nhà trường vào thực tiễn công tác. Song, trong thực tế, một bộ phận CBCĐ (kể cả cán bộ cấp trên trực tiếp cơ sở) qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu công việc được giao. Hạn chế này xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Một mặt, do nhận thức, ý thức học tập hạn chế, khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn của CBCĐ chưa theo kịp yêu cầu; mặt khác, công tác đào tạo, bồi dưỡng tuy có nhiều cố gắng nhưng còn chạy theo số lượng, giáo trình,

tài liệu tuy đã được đổi mới, song chưa thật sự phù hợp với từng đối tượng, phương thức đào tạo chưa đa dạng, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa cao. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCĐ ở các cấp thiếu đồng bộ; nội dung chương trình nặng về lý luận, chưa chú trọng bồi dưỡng kỹ năng thực hành, nhất là xử lý tình huống do thực tiễn đặt ra...

Đề xuất một số giải pháp

Để khắc phục các hạn chế trên, xin đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCĐ như sau:

Thứ nhất, đối với các cơ sở đào tạo của tổ chức Công đoàn

Cần đẩy mạnh đổi mới nội dung và phương thức đào tạo,

bồi dưỡng. Trước hết, về nội dung, tiếp tục đổi mới việc biên soạn giáo trình, tài liệu theo hướng ưu tiên kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động thực tiễn, phù hợp với từng đối tượng, vị trí việc làm, nhất là những bài tập xử lý tình huống. Thiết kế giáo trình, tài liệu theo các mô đun hoạt động và cụ thể hóa bằng các chuyên đề thực hành chuyên sâu. Các giảng viên thường xuyên cập nhật những kiến thức mới để giúp CBCĐ nắm vững và nâng cao năng lực về tổ chức, quản lý và sinh hoạt công đoàn.

Về phương thức đào tạo, cần đổi mới, đa dạng hình thức đào tạo, bồi dưỡng để mọi CBCĐ có điều kiện và cơ hội được học tập. Tổ chức lớp học khoa học, phân loại, sắp xếp đối tượng cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng và bố trí thời gian phù



Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Phước tổ chức tập huấn trực tuyến về công tác phòng, chống Covid-19 cho các cán bộ công đoàn



Trung tâm tư vấn Pháp luật & Đào tạo ngắn hạn - Đại học Luật Huế cấp chứng chỉ cho các học viên là cán bộ công đoàn chuyên trách trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

hợp. Tăng cường công tác phối hợp quản lý giữa cơ sở đào tạo với cơ quan cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện tốt công tác thông tin hai chiều, chấn chỉnh kịp thời những sai phạm, quản lý chặt chẽ cán bộ tham gia các khóa học, góp phần nâng cao chất lượng học tập.

Thứ hai, đối với các cấp công đoàn

Cần làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngắn hạn, dài hạn. Cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng; xây dựng đội ngũ giảng viên, giảng viên kiêm chức, báo cáo viên có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBCĐ các cấp, nhất là cấp cơ sở.

Trong xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần làm tốt công tác phân loại đối tượng: Đối với cán bộ trẻ, cán bộ

nguồn, cán bộ cấp chiến lược cần được đào tạo cơ bản, dài hạn nhằm trang bị một cách hệ thống và toàn diện những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ chuyên sâu kết hợp với sự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, lối sống, tự trang bị các kiến thức về kinh tế, chính trị, pháp luật, văn hóa - xã hội... Đối với CBCĐ chuyên trách, cần đào tạo cơ bản nhằm trang bị một cách hệ thống những kiến thức phục vụ hoạt động công đoàn; định kỳ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng công tác góp phần nâng cao hiệu quả làm việc. Tổ chức xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức là những CBCĐ có trình độ và kinh nghiệm ở cơ quan Tổng Liên đoàn, các LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương để làm công tác tập huấn, bồi dưỡng về nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động công đoàn.

Tập trung bồi dưỡng về kỹ năng, nghiệp vụ công tác công đoàn

và kiến thức pháp luật, kỹ năng thương lượng, đối thoại cho đội ngũ chủ tịch CĐCS. Đổi mới xây dựng chương trình tập huấn, bồi dưỡng sao cho phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng hoạt động thực tiễn của chủ tịch CĐCS.

Do đặc thù của CBCĐ chủ yếu là không chuyên trách (kiêm nhiệm) và thường thay đổi sau mỗi nhiệm kỳ, nên phải coi công tác đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp chủ yếu để nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ. Phải phân loại cán bộ và căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh cán bộ để có hình thức đào tạo hợp lý. Tăng cường mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng ngắn ngày, tạo điều kiện cho CBCĐ không chuyên trách từ tổ phó, tổ trưởng, Ủy viên BCH CĐCS trở lên, nhất là cán bộ tham gia công tác công đoàn lần đầu. Đồng thời, cần có kế hoạch thường niên đào tạo bổ sung cho đội ngũ CBCĐ về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng công tác, kiến thức pháp luật, nhất là pháp luật lao động.

Tổng Liên đoàn xây dựng chương trình, nội dung đào tạo theo chức danh cán bộ và từng đối tượng CBCĐ. Đào tạo đội ngũ CBCĐ cấp chiến lược nắm vững lý luận công đoàn, lý luận chính trị, tư duy kinh tế và pháp luật sâu sắc. CBCĐ cấp tỉnh, thành phố mới được bầu sẽ được bồi dưỡng kiến thức tổng quát về tổ chức và hoạt động công đoàn. CBCĐ ở cơ quan công đoàn cấp tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương, Cơ quan Tổng Liên đoàn cần có kiến thức chuyên sâu đảm bảo có đủ năng lực để thực hiện nhiệm vụ tham mưu; tham gia xây dựng pháp luật và chính sách liên quan đến quyền và lợi ích của đoàn viên và NLĐ; kiểm soát hoạt động của CBCĐ cấp dưới.

Tập trung xây dựng đội ngũ CBCĐ chuyên trách chuyên

nghiệp ở LĐLĐ tỉnh, thành phố có đông NLĐ khu vực ngoài nhà nước trong 5 lĩnh vực: bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ; an toàn lao động; phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn vững mạnh; tài chính; kiểm tra. CBCĐ chuyên trách ở cơ quan công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được đào tạo trở thành chuyên gia về quan hệ lao động; có kỹ năng cần thiết để tổ chức, hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cấp dưới. CBCĐ, tổ công đoàn được đào tạo nghiệp vụ công tác công đoàn, bồi dưỡng kỹ năng vận động, thuyết phục NLĐ, kỹ năng lắng nghe, chia sẻ và thu thập thông tin của đoàn viên, NLĐ và các kỹ năng khác có liên quan đến tổ chức, vận động quần chúng. Đào tạo chính trị, pháp luật, kỹ năng hoạt động đối với chủ tịch CĐCS là cán bộ chuyên trách công đoàn ở các đơn vị ngoài nhà nước từ 2.500 đoàn viên công đoàn trở lên.

Rà soát, cơ cấu lại về tổ chức và nội dung chương trình, phương thức đào tạo CBCĐ của các cơ sở đào tạo của tổ chức Công đoàn, phân định rõ nhiệm vụ đào tạo ngắn hạn và dài hạn. Trung tâm bồi dưỡng CBCĐ cùng với LĐLĐ tỉnh, thành phố và tương đương thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ theo từng chức danh cán bộ của mỗi cấp công đoàn; thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng CBCĐ. Xây dựng quy định bắt buộc đối với cán bộ; dành từ 10% trở lên ngân sách cho công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ; khuyến khích cán bộ tự học nâng cao trình độ mọi mặt; xây dựng quy định về chế độ, mức hỗ trợ cho cán bộ tự đi học nâng cao trình độ chuyên môn, chính trị.

Thứ ba, đối với CBCĐ

Được cử tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn, CBCĐ

phải có ý thức tự giác học tập, chấp hành nghiêm nội quy lớp học. Phải khắc phục khó khăn, say mê tìm tòi nghiên cứu, học tập nhiệt tình, biết vận dụng, kết hợp hài hòa giữa lý thuyết và thực hành, chủ động giải quyết hiệu quả các tình huống phát sinh.

Yêu cầu nhiệm vụ của từng cấp công đoàn là khác nhau nên việc cung cấp kiến thức lý luận và nghiệp vụ công đoàn đối với từng cấp công đoàn cũng phải khác nhau. Công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện nhiệm vụ chỉ đạo và hướng dẫn hoạt động là chủ yếu. Còn đối với CĐCS nhiệm vụ chính là hoạt động trực tiếp, xử lý các vấn đề liên quan trong quan hệ lao động nên chương trình phải tập trung vào các kỹ năng thực tiễn hoạt động công đoàn.□



Trường Đại học Tôn Đức Thắng - địa chỉ đào tạo cán bộ công đoàn cho các tỉnh, thành phố phía Nam.